



VILLE DE TARBES

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Conseil Municipal de Tarbes
réuni en séance publique le 14 décembre 2020 à 17 h 00
sous la présidence de M. Gérard TRÉMÈGE, Maire

Etaient présents :

M. Gérard TRÉMÈGE.

M. Pascal CLAVERIE - Mme Andrée DOUBRÈRE - M. Gilles CRASPAY -
Mme Marion MARIN - M. Romain GIRAL – Mme Lola TOULOUZE – Mme Elisabeth
BRUNET - M. Philippe LASTERLE – Mme Véronique DUTREY - M. Bruno
LARROUX - Mme Catherine MARALDI - M. Frédéric LAVAL - Mme Anne
CANDEBAT-REQUET - M. Jean-Marc LACABANNE - Mme Laure VERDIER TRÉ-
HARDY, adjoints au Maire.

M. Jean-Paul GERBET - M. David LARRAZABAL - M. Marc ANDRÈS - M. Amaury
TROUSSARD - M. Kévin GIORDAN - M. Laurent TEIXEIRA - M. Thomas DA
COSTA, conseillers municipaux délégués.

Mme Jocelyne LAFOURCADE - Mme Cinthia PEYRET - M. Jean-Claude PIRON -
Mme Nathalie HUMBERT - Mme Laurence ANCIEN - Mme Elisabeth ARHEIX –
M. Alain ROS - Mme Virginie SIANI WEMBOU - M. Pierre LAGONELLE - M. Sélim
DAGDAG - Mme Myriam MENDEZ - Mme Cathy LAÛT - Mme Rébecca CALEY -
M. Laurent ROUGÉ - M. Christophe CAVAILLÈS - M. Hervé CHARLES, conseillers
municipaux.

Était absente : Mme Anne-Marie BELTRAN

Avait donné pouvoir :

M. Roger-Vincent CALATAYUD à M. Gérard TRÉMÈGE
Mme Angélique BERNISSANT à Mme Élisabeth BRUNET
Mme Céline BOISSEAU-DESCHOUARTS à Mme Myriam MENDEZ



M. Kévin GIORDAN est désigné en qualité de secrétaire de séance.



Mme BOISSEAU-DESCHOUARTS rejoint la séance lors de l'examen du point 11 :
Demandes d'admissions en non valeur.

Mmes MARALDI et PEYRET quittent la séance lors de l'examen du point 15 : Rapport sur l'évolution de l'endettement en 2020 et donnent pouvoir à M. LARRAZABAL et Mme ARHEIX.

Mme MENDEZ quitte la séance lors de l'examen du débat d'orientations budgétaires et donne pouvoir à Mme BOISSEAU-DESCHOUARTS.

Mme BOISSEAU-DESCHOUARTS quitte la séance après le débat d'orientations budgétaires et ne donne pas pouvoir.



16 - DÉBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2021

Conformément à l'article L 5211-36 du Code général des collectivités territoriales, un débat sur les orientations budgétaires doit être organisé dans les deux mois qui précèdent l'examen du budget.

Ce débat permet de discuter des orientations budgétaires qui préfigurent le budget primitif.

Le débat se déroule dans les conditions fixées au règlement intérieur de la collectivité ; il ne constitue toutefois qu'une étape préliminaire à la procédure budgétaire et ne présente aucun caractère décisionnel.

La préparation budgétaire s'achèvera par l'examen des budgets primitifs, qui seront soumis à l'approbation du Conseil municipal le 18 janvier 2021.

Afin de présenter les conditions d'élaboration des budgets primitifs, le rapport vise à informer le Conseil municipal de l'évolution des données économiques nationales et des orientations de l'État pour le secteur public local, de la situation financière de la ville (avec notamment des éléments de prospective), de la stratégie financière et des priorités envisagées en fonctionnement et en investissement, au regard d'une première approche des équilibres budgétaires.

En application de la loi NOTRe, ce rapport doit désormais également présenter, pour les villes de plus de 10 000 habitants, un certain nombre d'informations relatives à la gestion des ressources humaines : structure et évolution des effectifs, structure et évolution des dépenses de personnel, éléments relatifs aux rémunérations et aux avantages en nature. Ces informations sont présentées sous la forme d'une annexe.

Sur avis favorable de la commission Administration générale, Finances, Ressources humaines et Commande publique du 7 décembre 2020, il est proposé au Conseil municipal de débattre des principales orientations budgétaires, sans que cela ne donne lieu à un vote, en s'appuyant sur la note explicative de synthèse proposée ci-après.

Documents remis :

- *note explicative de synthèse – annexe 1 ;*
- *prospective (chaîne de l'épargne) – annexe 2 ;*
- *annexes présentant les informations relatives à la gestion des ressources humaines – annexe 3 ;*
- *programme pluriannuel d'investissements (provisoire) – annexe 4 ;*
- *états relatifs aux effets de la crise sanitaire sur les dépenses et recettes de fonctionnement du budget principal – annexe 5.*

Le rapport sur l'état de la dette et l'évolution de l'endettement sera présenté par ailleurs dans un point distinct de l'ordre du jour.

Le débat d'orientations budgétaires constitue la première étape politique du cycle de préparation budgétaire, qui se terminera le 18 janvier 2021 par la présentation et le vote des budgets primitifs 2021 (budget principal et budgets annexes).

Les services ont été sollicités en septembre 2020 afin de constituer une base de propositions conformes au projet de mandat. C'est sur ce fondement que la stratégie budgétaire à retenir sera débattue durant la présente séance du conseil municipal, avant élaboration définitive des projets de budgets primitifs.

L'objectif est d'assurer les financements permettant de mobiliser les efforts budgétaires sur les priorités inscrites dans le programme politique : santé, politique sociale, transition énergétique, éducation, sécurité...

Le présent rapport vise à identifier les marges de manœuvre budgétaires mobilisables en tenant compte :

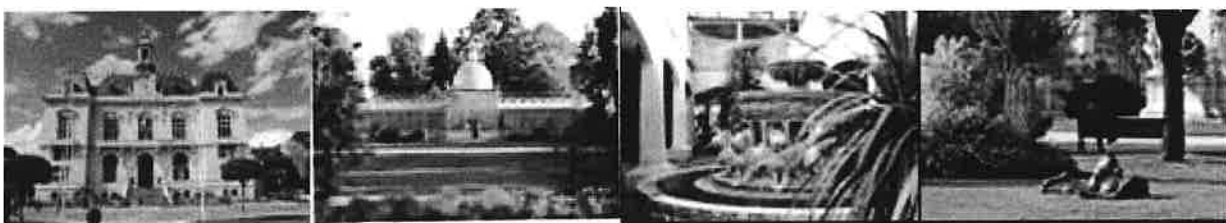
- des financements de l'État pour le secteur public local (tels qu'inscrits sur le projet de loi de finances avec les réformes en cours) ;
- des grands axes de gestion qui guident la municipalité depuis 2001 de manière à maintenir si possible dans le contexte actuel, la situation financière de la ville (modernisation, soutien à l'investissement, maîtrise des dépenses de fonctionnement, modération de la pression fiscale, maintien d'une épargne de gestion positive, ...) ;
- des facteurs externes (crises sanitaire, sociale, économique nous incitant à revoir nos pratiques, prioriser nos dépenses et mobiliser des financements supplémentaires) ;
- des besoins nouveaux avec notamment les exigences tant des citoyens (un service public irréprochable, une fiscalité modérée,) que des acteurs économiques (priorité à l'investissement public local)

DOB 2021 – annexe 1



Conseil municipal du 14 décembre 2020

DÉBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2021



Pôle Prospective, Administration générale et Ressources
Service Finances, Evaluation, Conseil et Gestion



Document établi le 7 décembre 2020

Mairie de Tarbes - 15 place Jean Jaurès - BP 31329 – 65013 TARBES cedex 9
Tél 05 62 44 38 38 – Fax 05 62 44 38 00 <http://www.tarbes.fr>
secr.gen@mairie-tarbes.fr

1. LES PRINCIPALES ORIENTATIONS NATIONALES CONCERNANT LES FINANCES PUBLIQUES LOCALES

Les orientations budgétaires dépendent des dispositions financières relatives aux collectivités territoriales du bloc communal contenues dans la loi de finances pour 2021 qui sera votée en fin d'année.

En effet, les finances publiques ont été fortement affectées en 2020 par la crise économique et sanitaire et l'année 2021 sera marquée par la mise en œuvre du plan de relance, qui a pour objectif le retour de la croissance économique et l'atténuation des conséquences économiques et sociales de la crise.

1.1. Un projet de loi de finances ambitieux dans un contexte dégradé

Le PLF 2021 est forcément exceptionnel du fait de la crise sanitaire, et se situe dans la lignée des 4 lois de finances rectificatives pour 2020. Il prend en compte les prévisions économiques suivantes :

- un déficit public pour 2020 supérieur à 10 % et attendu à 6,7 % pour 2021 du fait du portage d'un plan de relance de 100 Mds€ (prévu sur deux ans, dont 42 Mds € décaissés en 2021) ;
- un solde budgétaire à -195,2 Mds€ pour 2020, soit une moindre dégradation qu'anticipé au PLF rectificatif n°3 de 2020 (-225 Mds€), et estimé à -152,8 Mds€ pour 2021 ;
- un rebond de croissance de 6 % dès l'an prochain après une chute de PIB attendue de 10 % cette année ;
- une dette publique qui s'envolerait vers 120 % du PIB.

La priorité est de répondre à l'urgence immédiate en donnant tous les moyens en faveur de la relance, y compris par la poursuite des diminutions des prélèvements obligatoires sur les ménages et sur les entreprises, tout en préparant la France de 2030 dans un contexte inédit depuis la crise de 1929.

1.2. Les collectivités territoriales seront accompagnées, et les communes fiscalement protégées des effets de la crise

Les attentes des collectivités sont fortes, à commencer par les villes-centre, qui ont été confrontées à des pertes de recettes tarifaires importantes durant l'année 2020, d'autant plus que la loi de finances rectificative n° 3 pour 2020 n'a apporté qu'une réponse partielle. Alors que l'impact budgétaire et financier de la crise sanitaire produit encore ses effets, une quatrième rectification de la loi de finances pour 2020 est prévue d'ici la fin de l'année.

A la lecture du PLF 2021, la priorité n'est clairement plus de continuer à maîtriser la dette et les déficits publics, dans le respect de la loi de programmation des finances publiques 2018-2022 (LPFP), mais d'encourager à porter des politiques contracycliques à même de soutenir le tissu économique et de pallier les conséquences territoriales des différentes crises pour les habitants et les acteurs associatifs.

En conséquence les contrats dits de Cahors, porteurs de la trajectoire de maîtrise des dépenses locales de fonctionnement (+1,2 %) et de la réduction annuelle du besoin de financement des grandes collectivités sont suspendus.

Au niveau du **plan « France relance »**, une partie du dispositif est réservée au bloc communal et aux départements par affectation déconcentrée des crédits au niveau des préfets. Les objectifs du plan sont le verdissement de l'économie, l'amélioration de la compétitivité des entreprises, le soutien aux plus fragiles, et pour les collectivités des missions d'aménagement du territoire. Ainsi, l'Etat veut rendre la territorialisation du plan de relance la plus efficace, et donc la plus visible possible, en liaison avec divers opérateurs (agence nationale de la cohésion des territoires, programmes « Action cœur de ville » et « Territoires d'industrie », ...)

Sur le plan de **la fiscalité directe locale**, le PLF 2021 intègre la compensation « à l'euro près » de la baisse des ressources pour les collectivités locales concernant les impôts dits de production (-10 Mds€ sur les impôts économiques locaux).

Par ailleurs, le 1er janvier 2021 commencera à s'appliquer la nouvelle architecture fiscale pour les impôts ménages définie dans la loi de finances précédente (pour ce qui concerne les communes, suppression définitive du produit de la taxe d'habitation sur les résidences principales, avec compensation par reprise de la part départementale de TFPB et application d'un coefficient correcteur évolutif).

Pour la ville de Tarbes, les conséquences de ces diverses réformes sont plutôt neutres : le désormais produit unique de fiscalité directe avec pouvoir de taux qu'est la TFPB n'est pas sensible au contexte économique, les effets des réformes au niveau des bases fiscales étant compensés. Le coefficient de revalorisation des bases s'établit pour 2021 à 0,3 %, en rapport avec l'inflation.

Les **dotations** de fonctionnement seront stabilisées à commencer par la dotation générale de fonctionnement (DGF). Ainsi la trajectoire de la loi pluriannuelle sur les finances publiques locales 2018-2022 est maintenue.

Les dotations d'investissement sont maintenues à leur niveau comme la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) qui a été renforcée courant 2020.

En résumé :



Enfin, voici diverses réformes ou mesures plus minoritaires contenues dans le PLF 2021 et qui intéressent l'échelon communal et donc la ville de Tarbes :

- la gestion des taxes d'urbanisme est transférée des directions départementales des territoires vers les directions départementales des finances publiques ;
- le produit des taxes locales sur la consommation finale d'électricité (TLCFE) devient national ; les collectivités territoriales seront bénéficiaires d'une fraction du produit d'une taxe nationale désormais unique, ceci afin de mettre en conformité le droit fiscal français avec les directives européennes ;
- la gestion du fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée (FCTVA) sera automatisée avec mise en œuvre progressive sur trois ans, ce qui implique une rigueur accrue dans les imputations comptables

2. LES ORIENTATIONS DU BUDGET PRINCIPAL 2021 DE LA VILLE DE TARBES

Le contexte de préparation du budget principal 2021 est autant particulier qu'il est inédit. En effet, les effets de la crise sanitaire et du premier confinement sur les comptes communaux de l'année 2020 ne sont pas définitivement connus, mais la renonciation à divers produits courants et surtout l'accompagnement financier de divers satellites et acteurs associatifs constituent autant d'efforts qui devront être mesurés, s'ils ont vocation à être reconduits. En effet, il est difficile d'anticiper la sortie de crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19, alors que notre commune est entrée dans la crise en bonne santé financière.

Il s'agit avant tout d'une crise de recettes, car pour ce qui est du budget communal des abandons en la matière ont dû être retenus, et pour les divers satellites c'est leur absence de recettes qui a conduit à solliciter une participation financière exceptionnelle de la ville.

Pour l'année 2021, la collectivité souhaite tout à la fois engager son programme politique en matière d'équipements, préserver au mieux l'épargne de gestion

(autofinancement), répondre aux besoins de protection face à la crise économique engendrée par la situation sanitaire, s'abstenir de recourir au levier fiscal par l'augmentation du taux de TFPB, et maintenir autant que possible les grands axes de gestion volontaristes et responsables engagés depuis 2001.

Pour le fonctionnement, la maîtrise des dépenses doit se faire à qualité constante de services publics rendus, tout en rendant des crédits disponibles pour soutenir les associations, voire les satellites les plus fragilisés.

Pour l'investissement, le programme se veut encore ambitieux pour l'avenir, et porteur de projets structurants et stratégiques, gages de l'attractivité commerciale et résidentielle de notre Ville. La valorisation du patrimoine bâti, l'amélioration des équipements et réseaux seront financées par la mobilisation du meilleur autofinancement possible, par la recherche accrue de subventions et par un recours assumé et amplifié à l'endettement en période de taux bas.

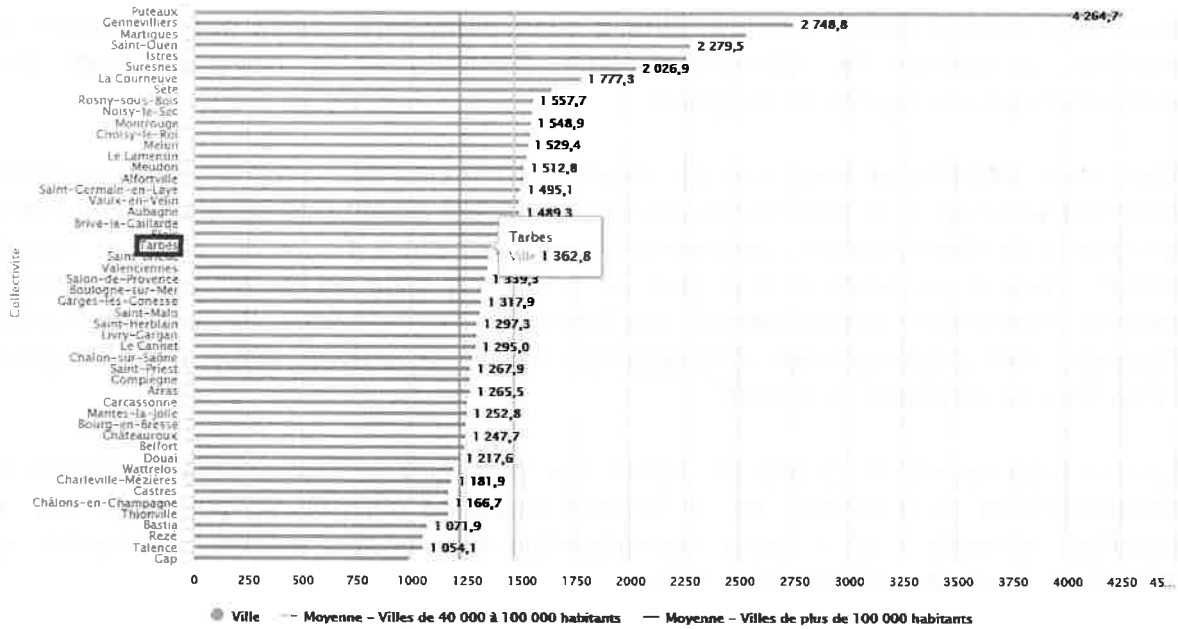
Les choix budgétaires affichent clairement le choix de rendre la Ville plus attractive, avec le dispositif « Action Cœur de ville », pour encourager les commerces et les habitants de l'aire urbaine à considérer que la meilleure qualité d'implantation se trouve sur le territoire de la ville-centre de l'agglomération, et les investisseurs à venir exprimer leurs ambitions sur le territoire d'une ville à la qualité de vie indéniable et aux potentiels à accroître.

2.1. Une section de fonctionnement à stabiliser

La section de fonctionnement ne pourra être équilibrée que par la maîtrise absolue des dépenses de fonctionnement et par une évaluation aussi prudente que sincère des recettes de fonctionnement.

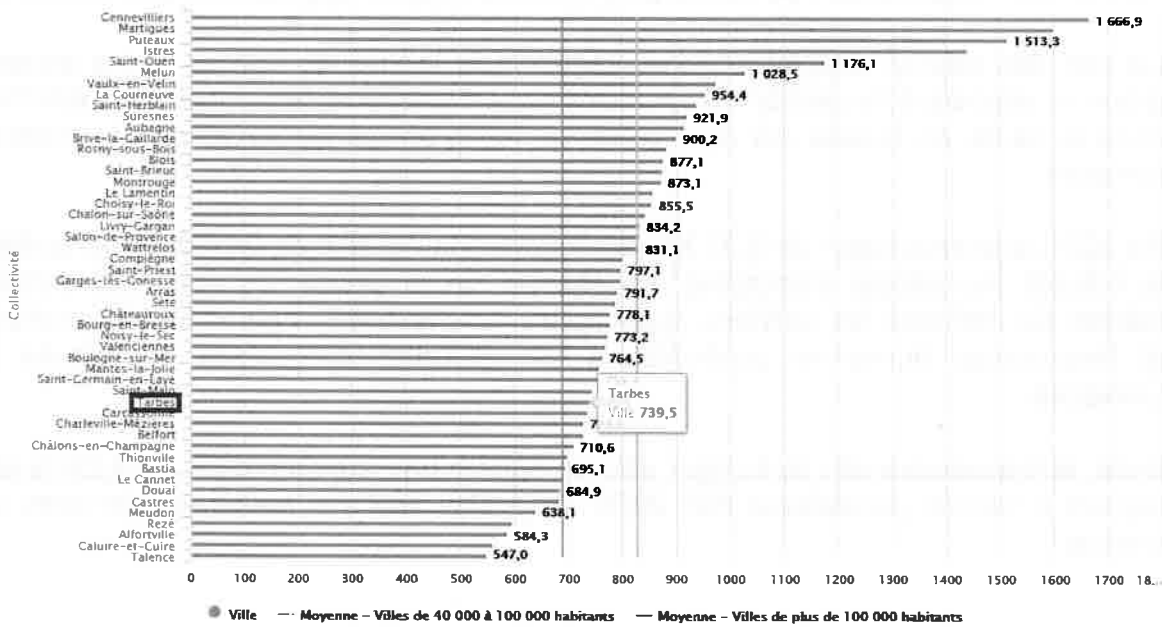
A/ Un objectif : maîtriser absolument les dépenses de fonctionnement

Les trois premiers postes de dépenses de fonctionnement sont constitués par la masse salariale, les subventions et participations, et enfin les charges à caractère général. À la lecture compte administratif 2019, cet ensemble compte pour plus de 95 % des dépenses réelles de fonctionnement. Si leur évolution à la baisse est impossible du fait de leur rigidité naturelle, les efforts de la collectivité visent à contenir leur évolution.



Dépenses réelles de fonctionnement par habitant, villes de 40 à 50 000 habitants (année 2019, source <https://data.cabinet-fsl.fr>)

a/ Le poste le plus important est la **masse salariale** (55,3 % des dépenses réelles de fonctionnement, selon le compte administratif 2019)



Dépenses de personnel par habitant, villes de 40 à 50 000 habitants (année 2019, source <https://data.cabinet-fsl.fr>)

La prospective financière invite à maîtriser la dynamique de hausse de la masse salariale afin de ne pas dégrader les principaux ratios.

Le début de l'année 2021 va être marqué par la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LGD dans la collectivité) conformément au décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019. Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines.

Les deux axes majeurs retenus dans le plan pluriannuel défini pour la durée du mandat concernent la valorisation professionnelle et le développement des compétences des agents municipaux.

Ce dernier intègre par ailleurs le plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les trois prochaines années avec une action prioritaire visant à traiter les écarts de rémunération. Le levier principal consiste à mettre en place un régime indemnitaire lié au poste et non plus au grade. La mise en œuvre progressive du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) conduit à prévoir pour l'année 2021 l'inscription d'un crédit de 0,4 M€.

La mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) va s'achever sur le prochain exercice et a pour conséquence des revalorisations indiciaires au 1^{er} janvier pour un montant de 0,1 M€.

L'harmonisation de la durée légale du travail dans la fonction publique territoriale doit être réalisée dans les prochains mois avec une mise en œuvre effective au 1^{er} janvier 2022. Cette réforme vise à fixer les 1607 heures comme moyenne effective de travail quand aucune sujétion ne justifie un régime inférieur, ainsi qu'à moderniser l'organisation du travail pour mieux s'adapter aux besoins des usagers.

La part des heures supplémentaires payées par la ville de Tarbes devra baisser grâce au recours à du personnel vacataire ou intérimaire et fera l'objet d'un examen dans le cadre de l'étude qui sera conduite sur le temps de travail dès le premier trimestre.

En 2021, une enveloppe de 0,31 M€ est inscrite pour quelques recrutements suite à la volonté municipale d'accroître les effectifs de la police, de créer un service habitat, de renforcer les services supports de la collectivité : Finances, Informatique et Ressources humaines confrontés à de nouvelles contraintes techniques et juridiques.

Enfin, la masse salariale du budget Ville enregistre une augmentation de 3,29 % par rapport à l'année précédente (BP 2020 : 31,2 M€) liée aux mesures énoncées ci-dessus.

b/ Les subventions, participations et interventions extérieures constituent le deuxième poste de dépenses de fonctionnement (23,3 % des dépenses réelles de fonctionnement, compte administratif 2019). L'effort budgétaire est nécessaire : la municipalité fait le choix volontariste d'accompagner les structures qui participent activement à l'amélioration et au développement de notre territoire. Une grille directrice devra être étudiée pour l'attribution des subventions.

La trajectoire observée ces dernières années démontre un effort soutenu et maîtrisé des financements destinés aux établissements publics et aux associations

concernés, forces vives du territoire, créateurs de lien social et humain, en prolongement de l'action publique municipale, sans compter l'ensemble des équipements municipaux mis gracieusement à disposition.

L'inscription budgétaire pour l'année 2021 devrait au moins être conforme au budget primitif 2020 (13 millions d'euros), établissements publics et associations confondus. Le coût des mises à disposition des moyens devra être communiqué pour valorisation et appréciation du soutien réel apporté par la collectivité, et inscrit dans les comptes des structures associatives.

○ ACTION SOCIALE ET SOLIDARITE

L'équilibre du budget primitif du CCAS va être assuré par la mobilisation d'une subvention du Budget principal qui devrait s'élever à 1,9 M€. Une ventilation analytique sera proposée de manière à mieux percevoir l'effort budgétaire pour chacun des postes d'activité (action sociale, portage de repas, petite enfance, ...), nécessitant à chaque fois des moyens financiers et humains.

Par ailleurs, les subventions aux associations porteuses de projets de solidarité seront pérennisées (0,1 M€), afin de confirmer le soutien à l'action sociale et solidaire la meilleure possible, destinée à accompagner nos concitoyens les plus fragiles.

○ EDUCATION ET JEUNESSE

La Ville maintient son effort en direction de la jeunesse, avec une subvention globalisée à la Caisse des écoles stabilisée autour des 5 M€, permettant de compléter le financement des différentes missions de l'établissement public auprès des élèves tarbais et non-tarbais. Là aussi, la subvention sera présentée avec une ventilation analytique par poste d'activité (restauration scolaire, péri et extra-scolaire, projet de réussite éducative), nécessitant à chaque fois des moyens financiers et humains.

Cet effort conséquent est renforcé par des subventions à diverses coopératives scolaires et aux écoles privées à hauteur de 0,2 M€, et vient compléter tout le dispositif porté sur le budget de la Ville pour maintenir la qualité d'accueil de nos établissements scolaires et de nos centres de loisirs.

A noter que ces efforts vont être complétés par un positionnement de crédits permettant d'assurer la poursuite des programmes de la démarche « Education au développement durable » (destinée aux enfants des écoles primaires avec l'appui du centre de vacances de Payolle), du service « Jeunesse Vie citoyenne », de l'Éducation nationale et des divers partenaires qui accompagnent de nombreux jeunes de Tarbes et de son agglomération. Bien entendu, l'exécution des divers programmes est conditionnée par la situation sanitaire du moment.

○ SPORT

Les subventions à destination des clubs sportifs permettent de soutenir les principales forces vives de la vie associative tarbaise, génératrices de lien social, d'activité, du bien vivre ensemble et du développement par le sport. L'inscription

budgétaire correspondante devrait atteindre 1,3 M€, avec effort destiné principalement aux structures associatives des clubs de haut niveau (Stado-TPR, TGB, UTL, TPF).

Pour rappel, l'ensemble des clubs bénéficie gracieusement des installations sportives municipales.

○ CULTURE

Le soutien financier en direction du monde culturel va non seulement être préservé, mais également amplifié.

Tout d'abord, la contribution à l'Ecole supérieure d'Art et de Design des Pyrénées (ESAD), est maintenue à 835 000 € formalisée par une nouvelle convention triennale 2021-2023.

De même, l'effort à destination des associations culturelles sera porté à environ 0,35 M€, pour répondre aux besoins d'accompagnement, nombre d'entre elles ayant été privées de représentations sur l'année 2020.

○ ASSOCIATIONS GENERALISTES

Le soutien financier aux associations généralistes et associations d'anciens combattants sera maintenu autour de 0,12 €.

Là aussi, chaque association bénéficie de la mise à disposition des moyens humains, matériels et en équipements de la collectivité.

○ ATTRACTIVITE - ANIMATIONS

La municipalité va continuer si possible à accompagner l'offre événementielle faisant de Tarbes une ville attractive et animée par des manifestations de renommée portées par le monde associatif (Equestria, Tarbes en Tango, Tarba en canta), après une année 2020 marquée par l'annulation de presque toutes les animations. Ainsi, les diverses associations continueront à être soutenues pour une enveloppe globale d'environ 0,6 M€, y compris l'office de tourisme municipal.

○ SDIS

La contribution au SDIS en 2021 sera du même niveau que pour l'année 2020, soit 2,17 M€.

○ AUTRES PARTICIPATIONS

Diverses participations sont par ailleurs prévues, par exemple pour soutenir la ligne aérienne vers Paris-Orly (environ 0,2 M€) ou l'école des métiers.

c/ Les **dépenses courantes des services** constituent le troisième poste de moyens de fonctionnement de la collectivité (15,6 % des dépenses réelles de fonctionnement, selon le compte administratif 2019) et correspondent aux divers achats et prestations de services. Conformément au débat

d'orientations budgétaires de l'an dernier, ce poste de dépenses doit être plafonné si possible.

Ce poste de dépenses est passé durant la dernière mandature de 7,5 M€ à près de 9 M€, avec une hausse marquée essentiellement sur les deux dernières années, notamment du fait de ré-imputations comptables d'opérations d'investissement en opérations d'entretien courant. Les inscriptions budgétaires représenteront 9,6 millions d'euros.

Les services ont reçu pour consigne de reconduire au mieux leurs crédits.

Les seules augmentations correspondront soit à des ré-imputations comptables, soit à des dépenses incompressibles (taxes foncières), soit à des dépenses supplémentaires dont l'engagement est rendu nécessaire (normes, sécurité, maintenance, équipements courants liés à la protection des agents et du public dans le contexte de crise sanitaire, coûts divers dus à la prolongation des mesures sanitaires...)

d/ Les autres postes de dépenses

Les charges financières sont stabilisées, malgré le recours accru à l'emprunt sur l'exercice 2020 mais avec des taux historiquement bas.

En prospective pluriannuelle, l'augmentation du recours à l'endettement pour financer la politique ambitieuse d'investissements est inévitable mais maîtrisée. Elle passe par une souscription de nouveaux contrats de prêt supérieure en montant aux remboursements en capital réalisés annuellement. La faiblesse des taux d'intérêts constitue une opportunité majeure.

Par ailleurs, la souscription éventuelle à une ligne de trésorerie ne devrait pas non plus bouleverser ce poste pour les mêmes raisons.

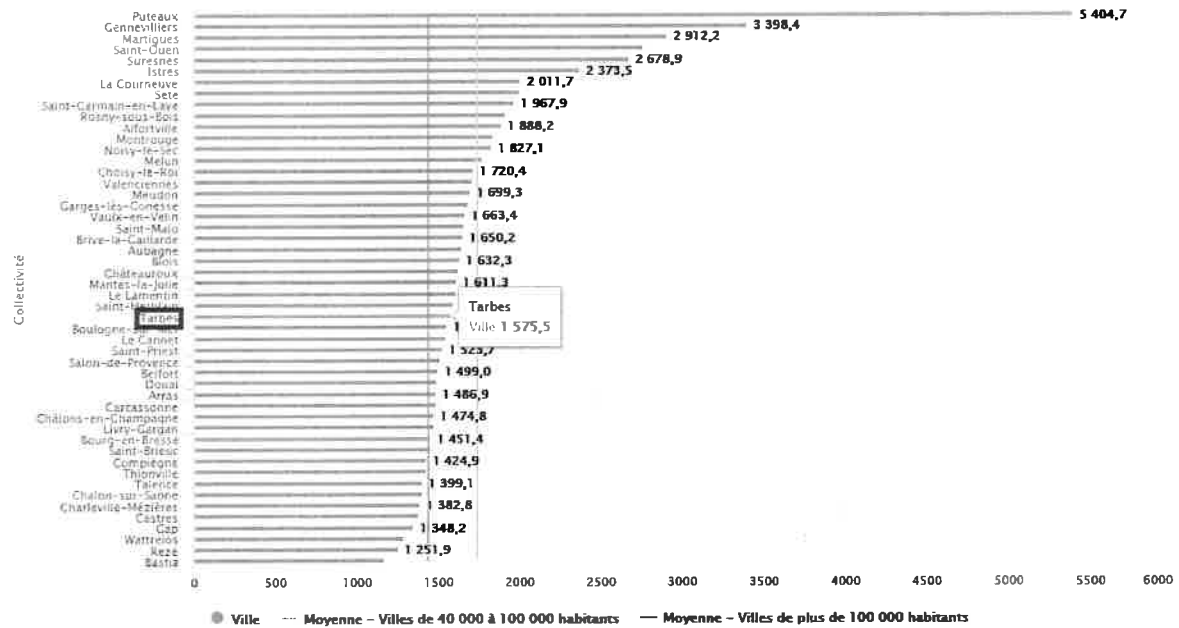
Les charges exceptionnelles vont être stabilisées : l'engagement vis-à-vis de la SEMI-Tarbes dans le cadre du protocole avec la CGLLS s'est achevé en 2020. Par contre, il est inévitable que la régie personnalisée « Tarbes Expos Pyrénées Congrès » vienne solliciter en cours d'année une demande de participation de la part du budget de la Ville, pour les fortes pertes d'activité dues à la crise sanitaire.

La projection prospective de la section de fonctionnement nécessite que les efforts de gestion de la Ville doivent être renforcés afin de préparer les années à venir. Sans pilotage au plus fin des divers postes, l'épargne de gestion risque de devenir négative. Or, la collectivité ne veut en aucun cas être conduite à proposer des choix de dégradation de services publics ou des hausses significatives de fiscalité ou de tarifs de manière arbitraire.

Enfin, une circulaire parue en août 2020 est venue détailler les adaptations budgétaires et comptables des dépenses à caractère sanitaire. Il est ainsi proposé un dispositif de comptabilisation spécifique des charges liées à la crise sanitaire (frais spécifiques, soutien au tissu économique, soutien en matière sociale, surcoûts sur les contrats de commande publique, majoration de subventions d'équilibre des budgets annexes ou des contributions ou subventions à d'autres structures), avec

possibilité d'étalement sur plusieurs exercices. La Ville s'engage dans cette démarche.

B/ Une évaluation prudente et sincère des recettes de fonctionnement



Recettes réelles de fonctionnement par habitant, villes de 40 à 50 000 habitants (année 2019, source <https://data.cabinet-fsl.fr>)

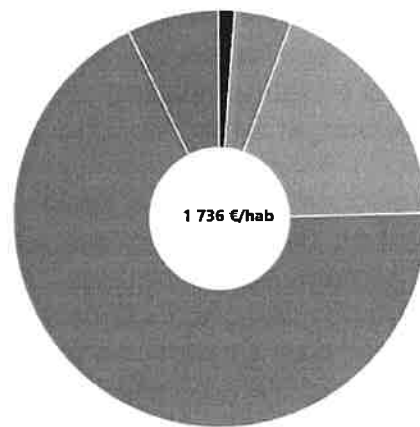
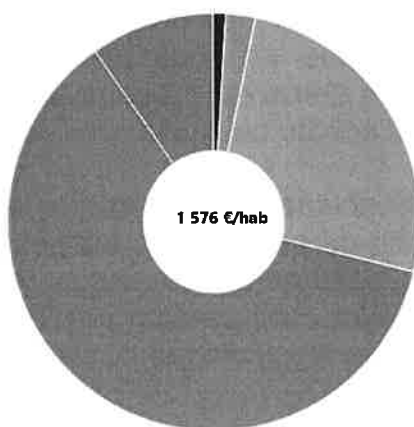
● Fonctionnement - Structure des recettes de fonctionnement 2019 (en euros par habitant)

Territoire de référence :

Tarbes

Comparer avec

Moyenne Villes 40 000 à 100 000 habitants

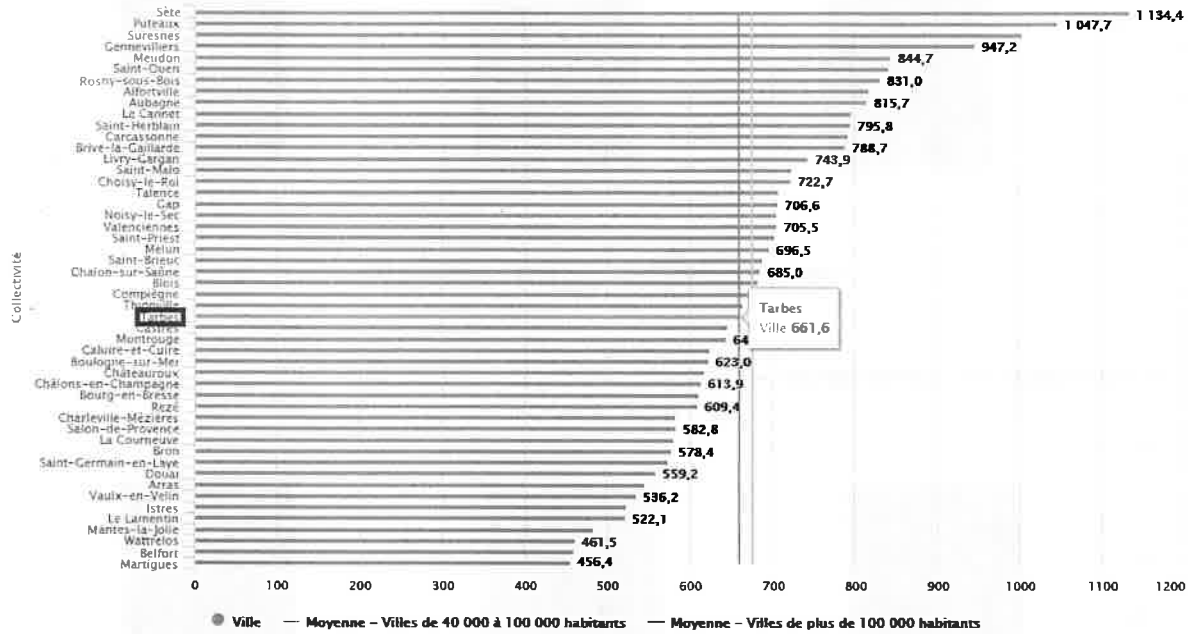


- Autres produits de gestion courante
- Autres recettes de fonctionnement
- Dotations et participations
- Impôts et taxes
- Produits des services, du domaine et ventes diverses

- Autres produits de gestion courante
- Autres recettes de fonctionnement
- Dotations et participations
- Impôts et taxes
- Produits des services, du domaine et ventes diverses

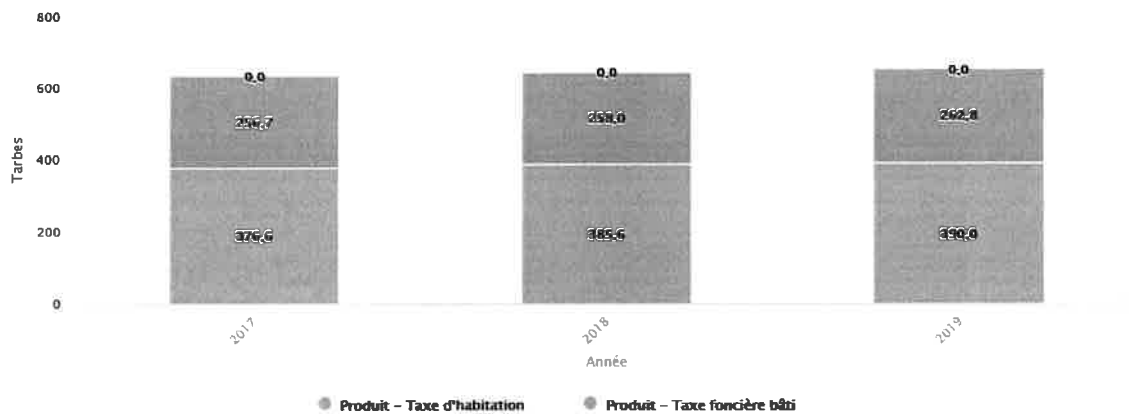
a/ Les **recettes fiscales** constituent le premier poste de recettes de fonctionnement (environ 47 % des recettes réelles de fonctionnement à la lecture du compte administratif 2019, soit 30,6 M€).

Le produit de la fiscalité directe locale (environ 42 % des recettes réelles de fonctionnement selon le compte administratif 2019, soit 27,7 M€) a pour objectif de demeurer stable voire d'être réduite. Il ne comprendra désormais plus que la seule taxe foncière, recomposée sur les propriétés bâties (part départementale et coefficient de correction), et sur les propriétés non bâties.



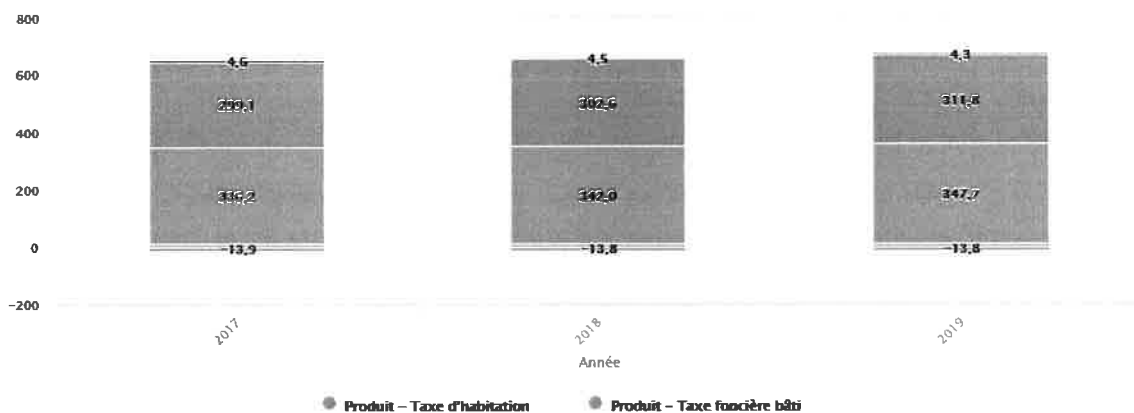
Produit des contributions directes par habitant, villes de 40 à 50 000 habitants (année 2019, source <https://data.cabinet-fsl.fr>)

● Structure du produit fiscal total (en euros par habitant)



Comparer avec

Moyenne Villes 40 000 à 100 000 habitants



En considérant que l'effet de la réforme est parfaitement neutre au niveau de cette ressource fiscale, il est projeté pour 2021 un produit de la fiscalité directe locale au même niveau qu'au budget primitif 2020, soit 28,1 M€.

L'application du coefficient de revalorisation nominale des bases fiscales, fixé à 0,3 %, devrait produire un effet marginal du fait de la faible inflation, et il convient de noter que les taux de fiscalité de la TFPB et de la TFNB ne seront pas augmentés.

La commune réalise d'important efforts par l'application de nombreuses exonérations partielles ou totales de bases pour des publics spécifiques, de droit ou par choix volontariste :

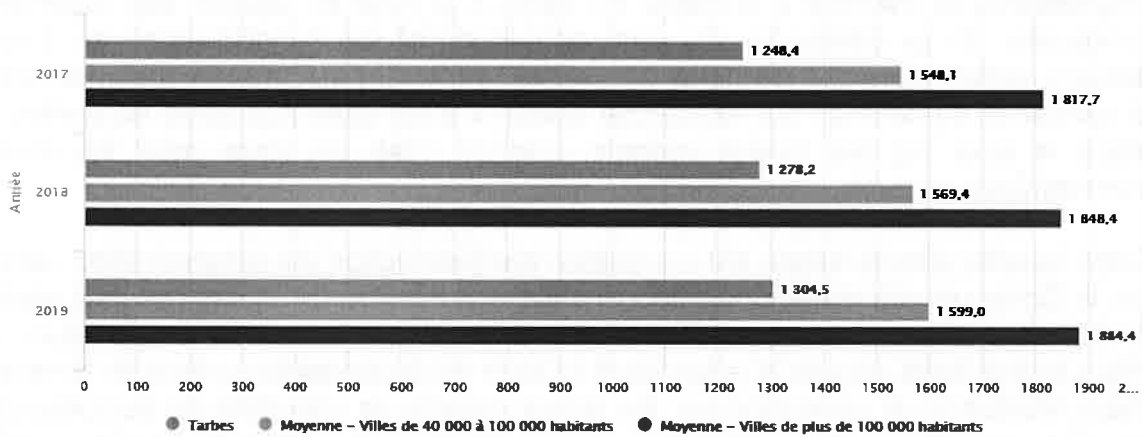
- abattement de 30 % pour les logements locatifs des HLM et SEM dont le propriétaire est signataire d'un contrat de ville avec convention annexée au contrat (environ 0,3 M€) ;
- exonération des personnes âgées de plus de 75 ans et de condition modeste (environ 0,3 M€) ;
- exonération long terme des logements neufs financés par subvention ou prêt (environ 0,5 M€)

- exonération long terme des logements neufs des HLM ou financés « pour plus de 50/30 % » par des prêts aidés ou avec un contrat de location accession (15 ans) (environ 0,07 M€)

Bases d'imposition effectives (en euros par habitant)

Sélection

Bases effectives d'imposition - Taxe foncière bâti

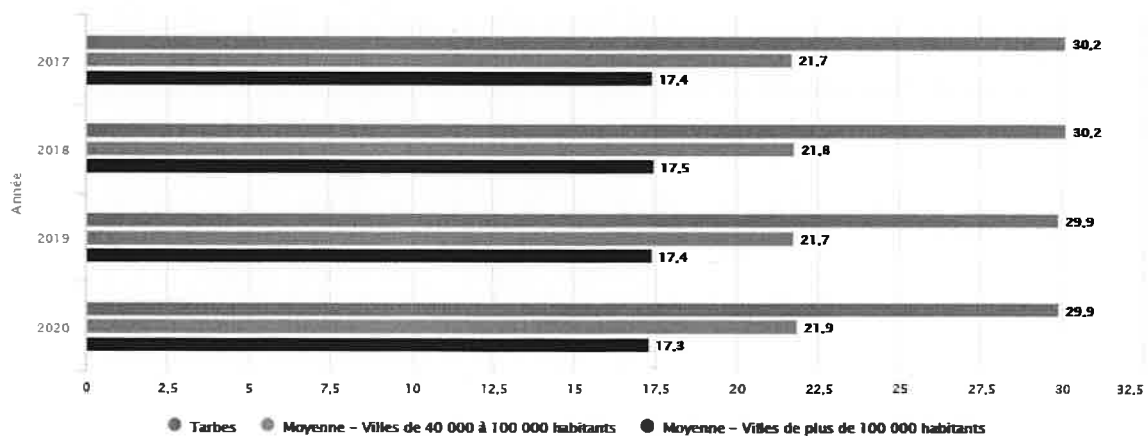


Les bases fiscales étant plus faibles que la moyenne des collectivités de la strate, l'obtention d'un produit comparable ne peut se faire qu'en appliquant un taux plus élevé.

Taux d'imposition (en %)

Sélection

Taux voté - Taxe foncière bâti



Pour les contribuables faisant partie des 20 % les plus aisés, la perception de la taxe d'habitation résiduelle sur les résidences principales est désormais assurée au profit de l'État jusqu'à son extinction.

La commune continue à percevoir le produit de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires.

Il convient de relever que suite à la réforme, une majeure partie de la population ne sera plus contributrice sur le plan fiscal aux ressources de la commune.

Enfin, la taxe d'habitation sur les logements vacants est maintenue sous la forme d'une taxe sur les locaux vacants, avec un gel de l'ensemble des délibérations afférentes jusqu'en 2023. Le service habitat connaît les bases fiscales correspondant aux biens immobiliers, aussi un dialogue va être engagé avec les propriétaires de manière à identifier les freins à la mise en location des logements concernés. Si la démarche d'accompagnement et de sensibilisation se trouve dénuée d'effet, alors que les biens concernés répondent aux critères réglementaires et sanitaires d'une mise sur le marché locatif, il n'est alors pas exclu de mettre en place la taxe sur les locaux vacants, comme mise en place pour les locaux commerciaux vacants.

Cette fiscalité directe locale est complétée par l'attribution de compensation versée par la Communauté d'agglomération (9,1 M€ soit environ 14 % des recettes réelles de fonctionnement figurant au compte administratif 2019), et vise à neutraliser les effets budgétaires depuis le passage à la taxe professionnelle unique et suite aux divers transferts de compétences. En tenant compte de transferts de compétences les plus récents, et de l'intégration de la dotation de solidarité communautaire versée depuis 2016 au titre de la politique de la ville, elle devrait se retrouver au même niveau.

Pour ce qui est de la fiscalité indirecte, l'exposition à la conjoncture économique est avérée.

Les mesures d'exonération de droits de place et d'occupation du domaine public, et d'abattements sur la taxe locale sur la publicité extérieure viennent peser pour environ 350 000 € sur les comptes de la commune en 2020.

Au final, les inscriptions budgétaires devraient être quasiment reprises à l'identique pour correspondre à la prévision inscrite au budget primitif 2019, soit 2,8 M€.

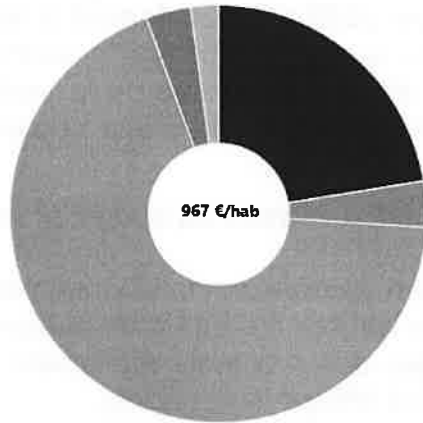
● Fonctionnement - Structure des impôts et taxes 2019 (en euros par habitant)

Territoire de référence

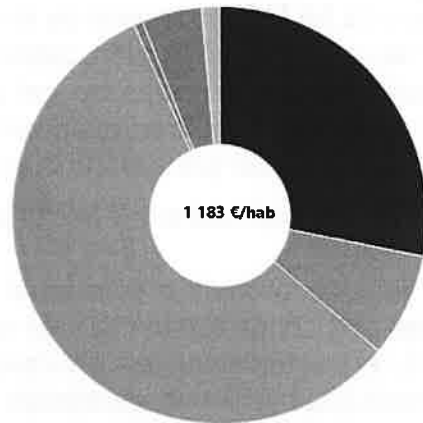
Tarbes

Comparer avec

Moyenne Villes 40 000 à 100 000 habitants

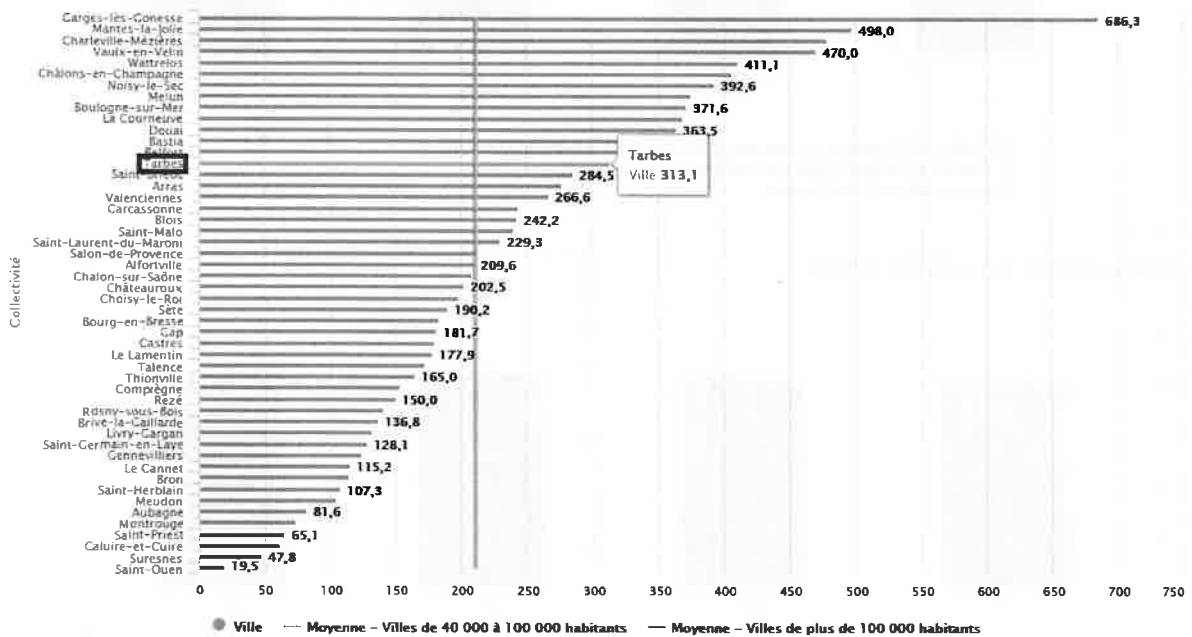


- Attribution de compensation
- Autres impôts et taxes
- Contributions directes
- Fonds de péréquation des ressources communales et intercommunales
- Taxe additionnelle aux droits de mutation ou à la taxe de publicité foncière
- Taxe sur la consommation finale d'électricité



- Attribution de compensation
- Autres impôts et taxes
- Contributions directes
- Fonds de péréquation des ressources communales et intercommunales
- Taxe additionnelle aux droits de mutation ou à la taxe de publicité foncière
- Taxe sur la consommation finale d'électricité

b/ Les dotations et participations constituent le second poste de recettes de fonctionnement



Dotation globale de fonctionnement par habitant, villes de 40 à 50 000 habitants (année 2019, source <https://data.cabinet-fsl.fr>)

La dotation globale de fonctionnement constitue l'essentiel de ce poste (environ 20 % des recettes réelles de fonctionnement à la lecture du compte administratif 2019, soit 13,1 M€).

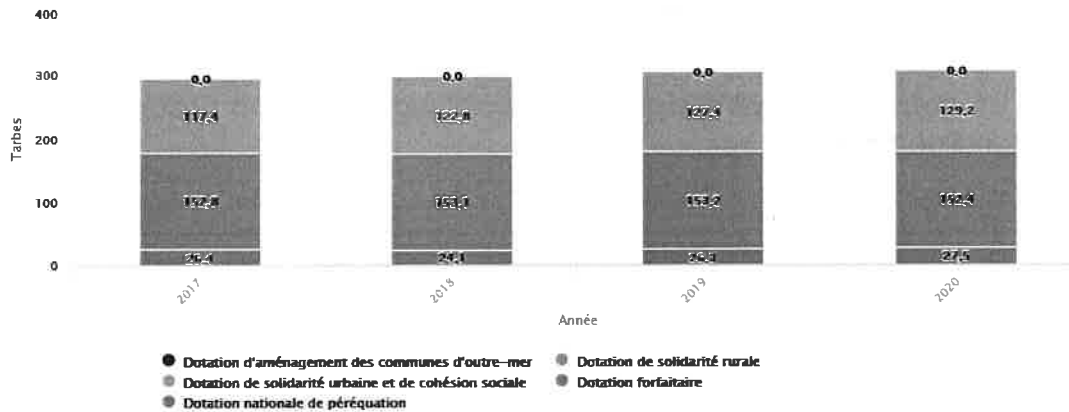
Elle est composée d'une dotation forfaitaire, de la dotation de solidarité urbaine (DSU) et de la dotation nationale de péréquation (DNP).

S'agissant de la dotation forfaitaire, il est prévu une inscription légèrement à la baisse (6,55 M€) au regard de la notification pour 2020 et en conformité à l'évolution de l'enveloppe sur le plan national. Rappelons que cette dotation a connu par le passé diverses périodes de gel puis de forte diminution au titre de la contribution des collectivités au redressement des comptes publics. Les effets cumulés vont continuer à peser pendant encore de nombreuses années.

La DSU est estimée à 5,8 M€ et la DNP à 1,25 M€ au niveau du budget primitif.

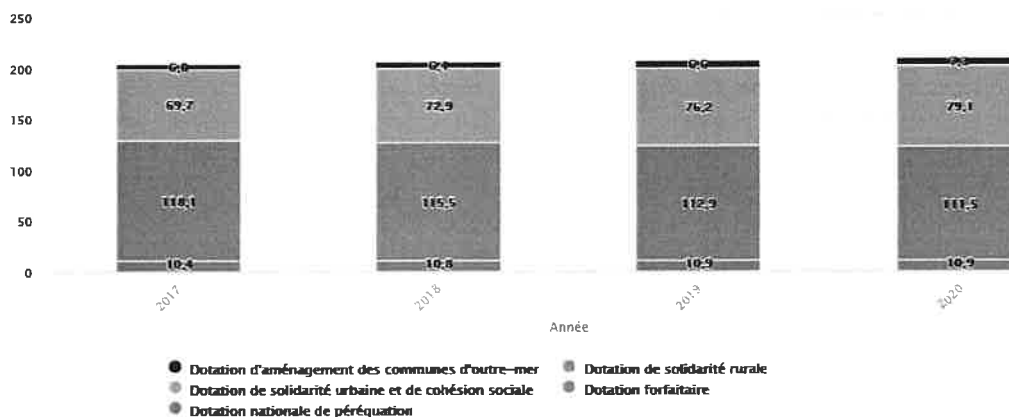
Au final, le produit prévisionnel de la dotation globale de fonctionnement dans toutes ses composantes devrait se retrouver en hausse au regard du budget primitif 2020, en actualisant les prévisions sur la base des montants réellement notifiés courant 2020 (soit une inscription cumulée à 13,6 M€ sur le BP 2021).

● Dotation globale de fonctionnement (en euros par habitant)



Comparer avec

Moyenne Villes 40 000 à 100 000 habitants



Par ailleurs, le FPIC, qui est un dispositif de péréquation horizontale reversé par l'agglomération Tarbes-Lourdes-Pyrénées, devrait être maintenu au niveau de la somme notifiée ces dernières années depuis la constitution de la communauté d'agglomération, soit 775 000 euros.

Enfin, les allocations fiscales compensatrices devraient rester stables (1,7 M€), alors qu'elles correspondent à des allègements de fiscalité directe locale décidés par l'État et pris en charge à son niveau. La compensation d'une partie de la baisse de la TFPB des établissements industriels devrait se retrouver ici.

Les autres dotations et participations devraient rester stables sur le plan de la prévision budgétaire (dotations spécifiques de l'État, participations CAF, participations diverses au programme « éducation au développement durable », ...), soit environ 2,3 M€.

c/ Les autres recettes et produits de gestion courante constituent une part mineure des recettes de fonctionnement (2,3 M€ soit 3,5 % des recettes de fonctionnement au CA2019)

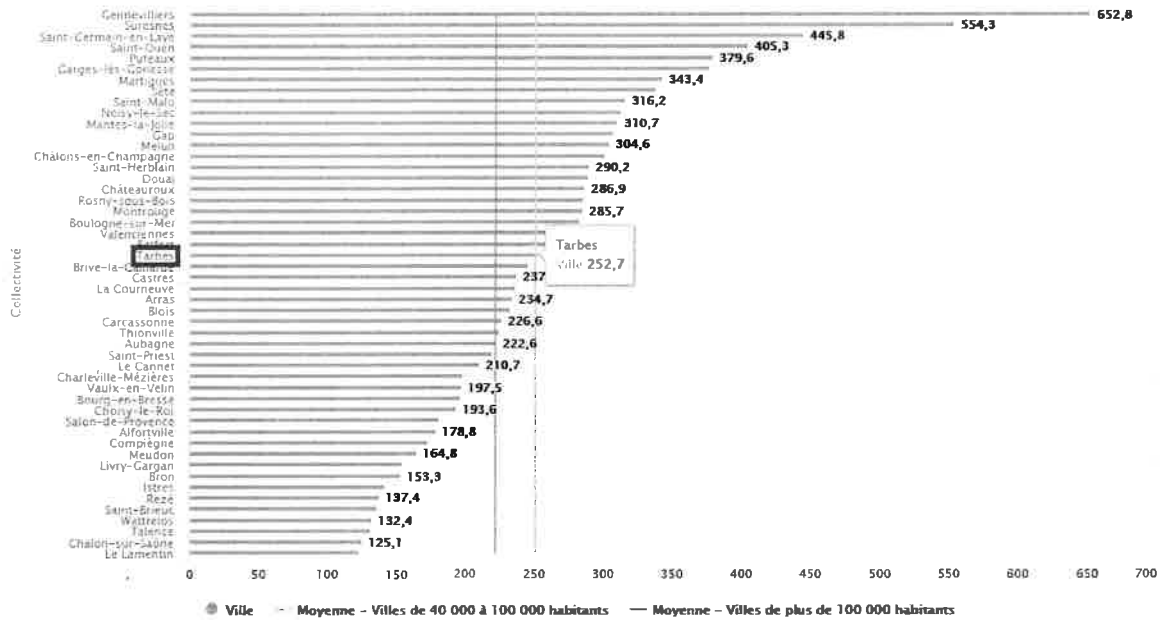
Le poste principal de recettes correspond au produit du stationnement de surface. La gratuité de la redevance durant quelques mois au cours de l'année 2020 est venue pénaliser ces recettes : le produit final correspondra à la moitié de la prévision portée au budget primitif, soit une perte de 300 à 350 k€ environ.

Les autres postes de recettes correspondent au produit des immeubles, à l'application de toutes les redevances de service public (culturel, sportif, loisirs, ...), soit à des remboursements de frais avancés pour le compte de la CATLP, ...

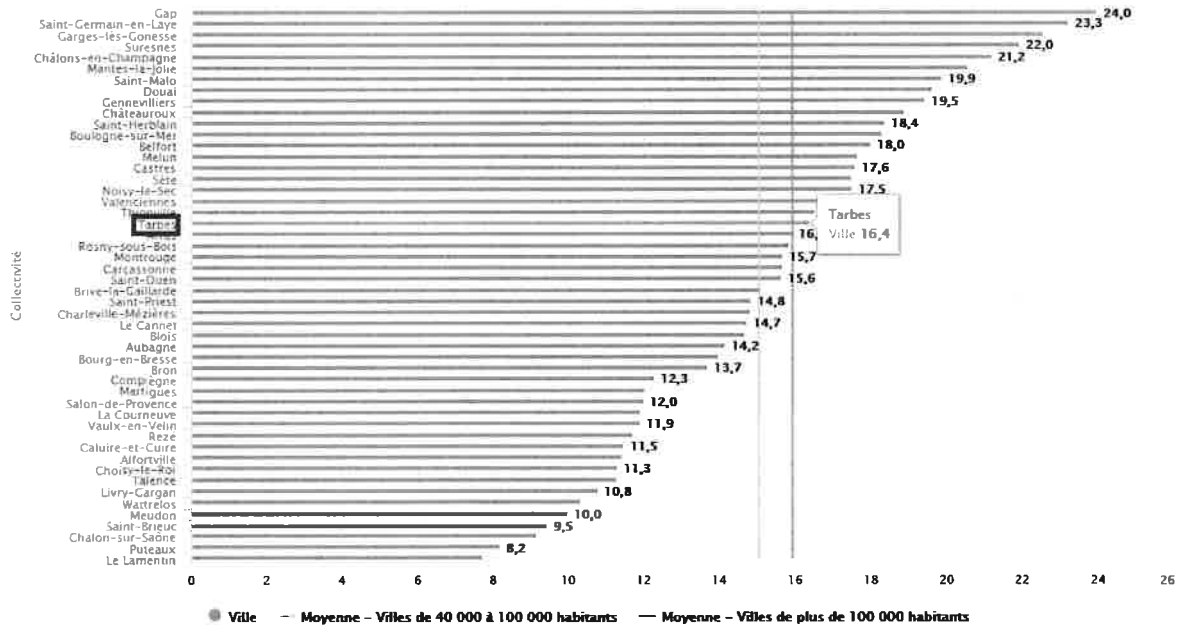
L'évaluation de ces produits courants par poste sera réalisée de manière prudentielle, en considérant les prévisions de programmation des services.

En résumé, l'évaluation prudente des recettes de fonctionnement, assortie de la volonté de ne pas augmenter les taux de fiscalité, confirme une quasi reconduction des crédits inscrits dans le cadre du budget primitif 2020.

Ce choix prudentiel, assorti de la nécessité de maîtriser absolument les dépenses de fonctionnement, doit favoriser le levier indispensable pour garantir la meilleure épargne de gestion.



Epargne de gestion par habitant, villes de 40 à 50 000 habitants (année 2019, source <https://data.cabinet-fsl.fr>)



Taux d'épargne de gestion, villes de 40 à 50 000 habitants (année 2019, source <https://data.cabinet-fsl.fr>)

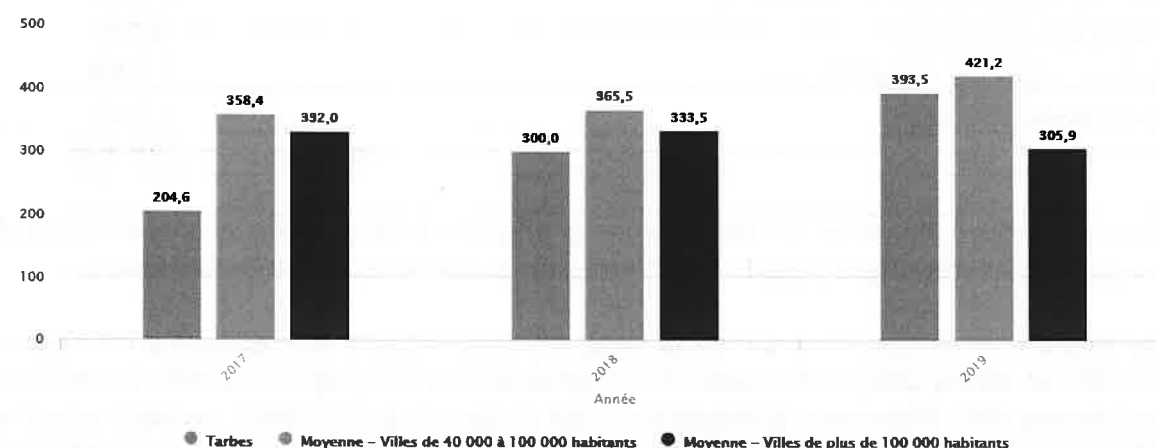
3. UNE SECTION D'INVESTISSEMENT RENFORCÉE ET PRIVILÉGIÉE

La Municipalité entend également **poursuivre et amplifier** l'amélioration et la modernisation des équipements collectifs par le biais des **investissements**, à un niveau au moins comparable à l'effort présenté sur le budget primitif 2020.

Investissement - Dépenses d'investissement hors dette (en euros par habitant)

Sélection

Dépenses d'investissement hors dette



Les objectifs sont de poursuivre les efforts d'attractivité de la ville avec des dépenses d'avenir, de rendre encore plus éco-durables les équipements collectifs et de jouer un rôle économique significatif en tant qu'acteur économique par le biais de la commande publique.

Le programme pluriannuel d'investissements affiche le maintien d'un effort soutenu pour les prochaines années.

Il comporte les **dépenses réelles** concernant l'ensemble des opérations d'équipement pour chacune des politiques publiques, soit par autorisations de programme et des crédits de paiement pour les opérations structurantes, soit par opérations millésimées lorsqu'il s'agit d'actions spécifiques, soit par tranches annuelles de plans d'équipements ou d'amélioration pour moderniser et mettre aux normes l'ensemble du patrimoine municipal, soit par subventions d'équipement versées à des tiers.

Ces opérations sont déterminées par les élus, en tenant compte des diverses priorités au niveau des politiques publiques, et sont mises en œuvre par les services.

La présentation se fait par grande direction (ressources et métiers), par politique publique, programme puis opérations.

Ainsi, voici un résumé du prévisionnel encore provisoire pour le budget primitif 2021, par politiques publiques :

Attractivité économique (commerce, artisanat, tourisme), animations	1,2 M€
Patrimoine urbain, travaux, habitat, logement	1,3 M€
Pilotage stratégique, performance de la collectivité, gestion adaptée	1,3 M€
Innovation numérique, démocratie participative	0,6 M€

Sécurité	0,2 M€
Mobilités et stationnement	0,1 M€
Environnement, cadre de vie, transition écologique et aménagements urbains	6 M€
Seniors, santé, solidarité, accessibilité	0,8 M€
Education et jeunesse	5 M€
Culture, mémoire et patrimoine	1,3 M€
Sport et vie associative	3,9 M€
TOTAL	21,6 M€

Bien entendu, l'obtention de financements affectés à des opérations identifiées au niveau le plus important possible permettra de soutenir leur pleine réalisation.

Par ailleurs, le remboursement de la dette en capital devra être assuré à hauteur de 6,6 M€, et devra obligatoirement être financé sur fonds propres (autofinancement). La hausse des dépenses d'investissement durant ces dernières années entraîne mécaniquement la hausse de la charge affectée au remboursement de la dette en capital.

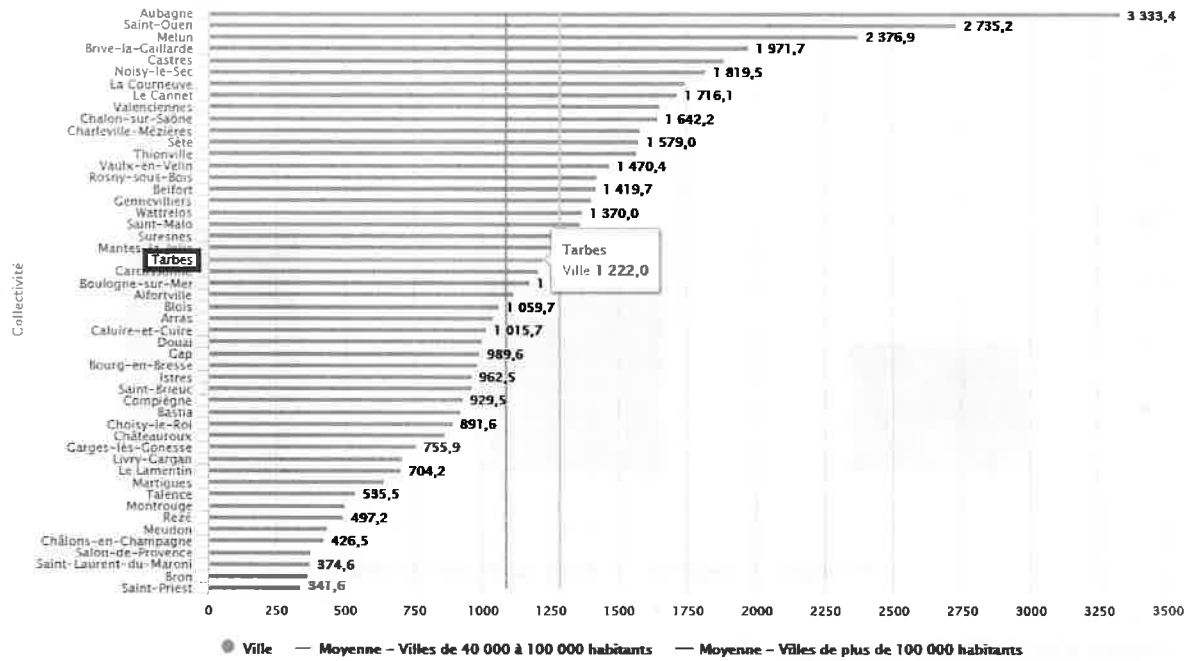
Les financements des investissements seront assurés par une **épargne de gestion** maintenue au meilleur niveau. En reprenant les données comparables au budget primitif 2020, l'autofinancement à mobiliser pour garantir une épargne de gestion suffisante est estimé à 7 M€.

Le deuxième poste de financement des dépenses d'équipement est la mobilisation des subventions de la part des partenaires institutionnels, notamment en s'insérant dans divers appels à projets. Ces subventions sont complétées par le fonds de compensation de la TVA, en hausse en rapport à la politique d'investissement, ainsi que par la taxe d'aménagement, soit des recettes totalisant environ 6 M€.

Le troisième poste de financement des dépenses d'équipement est constitué par le produit des cessions de patrimoine identifié comme coûteux et sous-utilisé, ou que la collectivité considère qu'il est dans son intérêt de l'aliéner afin de financer d'autres projets. Seule une gestion active du patrimoine est à même de mobiliser cette ressource souvent « dormante » dans les collectivités territoriales. Ce poste permettrait d'assurer des financements à hauteur d'environ 0,5 M€.

Le financement des projets d'investissements sera complété par le recours à l'emprunt. Le niveau d'**endettement** subira une augmentation raisonnable afin d'être mis au service des ambitions du programme d'investissements. Les taux étant encore relativement faibles, la signature de contrats de prêts à ces conditions constitue une opportunité de gestion. La municipalité assume donc un réendettement visant à soutenir l'enjeu majeur de l'attractivité résidentielle et commerciale, et au-delà à contribuer à la dynamique économique du département. Ainsi, le volume d'emprunt nouveau pour financer le programme d'investissement se situe à 12 M€.

L'état de la dette prévisionnel projeté au 31 décembre 2020 sera présenté à l'issue du présent débat.

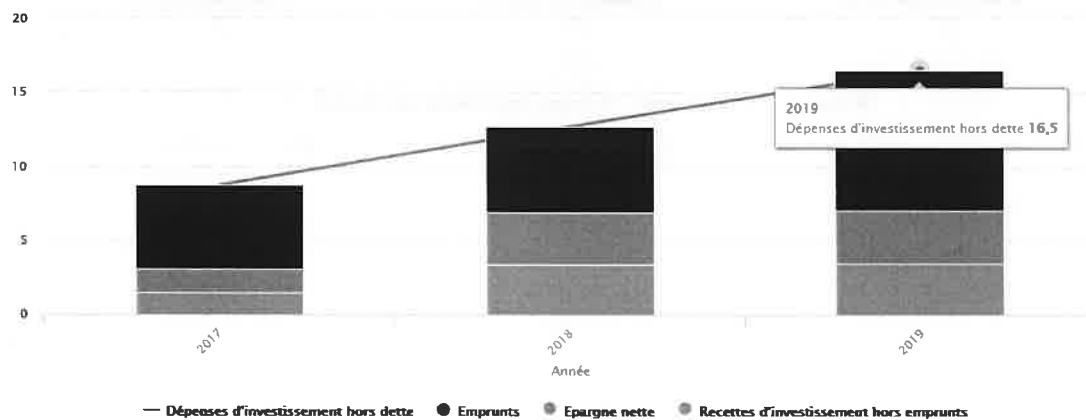


Encours de dette par habitant, villes de 40 à 50 000 habitants (année 2019, source <https://data.cabinet-fsl.fr>)

● Investissement - Financement de l'investissement (en millions d'euros)

Territoire de référence :

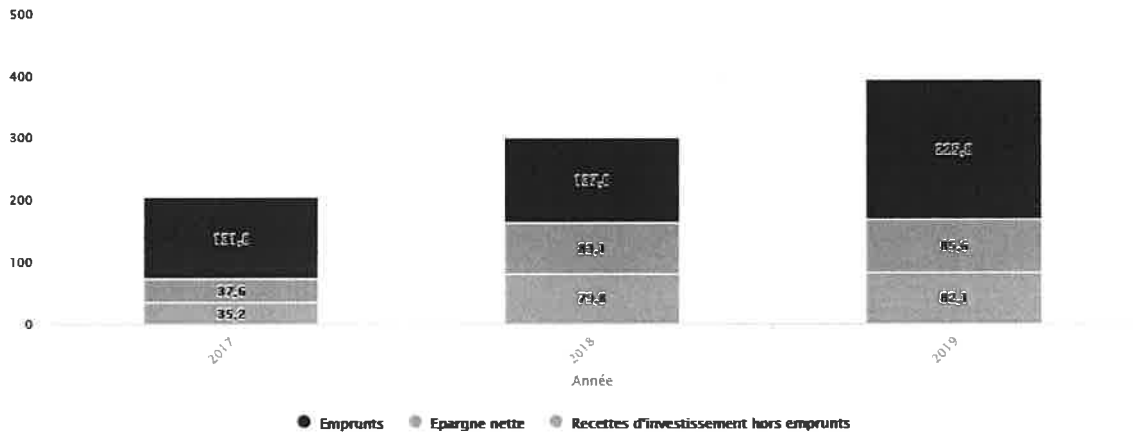
Tarbes



Investissement - Financement de l'investissement (en euros par habitant)

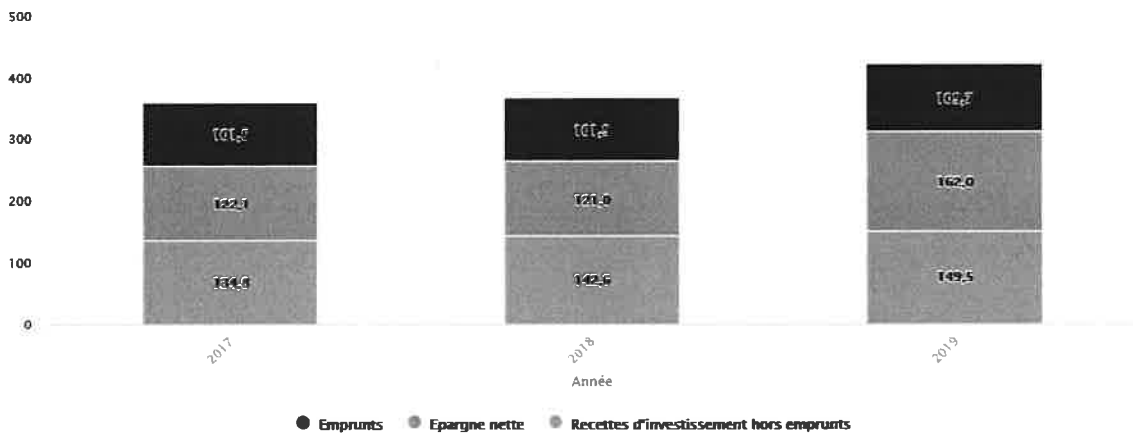
Territoire de référence :

Tarbes



Comparer avec :

Moyenne Villes 40 000 à 100 000 habitants



4. LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES POUR LES BUDGETS ANNEXES

Les budgets annexes, comme ces dernières années, ne solliciteront pas de recours à l'emprunt pour le financement des opérations d'investissements. Certains équilibres ne pourront être garantis que par le concours d'une subvention en provenance du budget principal.

Enfin, il convient de noter que le budget annexe du centre de santé est désormais présenté pour un exercice complet.

4.1. Le budget annexe de la Restauration collective

Les investissements seront évalués à un niveau plus bas, aux alentours de 100 000 €, correspondant à des améliorations, des réaménagements ou des mises en conformité des installations. Le financement pourra être obtenu grâce à une subvention d'équipement équivalente en provenance du budget principal. L'autofinancement permettra de financer le seul remboursement de la dette en capital, ce qui implique que, comme pour le budget primitif 2020, l'épargne de gestion sera quasi nulle.

S'agissant de l'exploitation, la poursuite du développement des activités du restaurant d'entreprises (réception des stagiaires du CNFPT) et de la cuisine centrale, pourra permettre de garantir les équilibres budgétaires sans recourir à des financements en provenance du budget principal sous réserve de l'impact de la crise sanitaire. Actuellement, l'exploitation de la cuisine centrale et du restaurant d'entreprises est maintenue dans le strict respect des divers protocoles sanitaires en vigueur. Le soutien exceptionnel du budget principal en cours d'année 2020 a été justifié par une baisse liée à la crise.

4.2. Le budget annexe du centre municipal de santé Louis Lareng

Cette structure doit tendre à trouver ses propres équilibres budgétaires par sa seule activité. La production du bilan d'activité et financier du dernier trimestre 2020 permettra de se projeter sur l'année 2021.

4.3. Le budget annexe Espace Brauhauban

Ce budget portera peu d'investissements (environ 60 000 €), ce qui est cohérent du fait de sa remise à neuf récente. Le budget principal sera toutefois sollicité pour verser une subvention d'équipement en appoint et en application de dérogations autorisées.

Au niveau de l'exploitation, les charges courantes seront ajustées au plus près des besoins, et la masse salariale sera stabilisée. Grâce au produit des redevances, la section pourra dégager un autofinancement suffisant pour couvrir le montant de l'annuité de dette en capital.

Telles sont les orientations budgétaires que je vous propose pour l'année 2021 et qui sont dès à présent mises au débat.

Nombre de conseillers en exercice : 43
Présents ou représentés à la séance : 42

L'assemblée prend acte.

POUR EXTRAIT CONFORME
LE MAIRE,




Gérard TRÉMÈGE

CHAÎNE DE L'ÉPARGNE - Budget principal

milliers €	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	CA 2018	CA 2019	Rappel BP 2020	Pré-CA 2020 (***)	BP 2021	BP 2022
Produits de fonctionnement courant	61 231	62 438	62 161	63 643	63 229	64 459	64 309	64 300	64 800	65 280
- Charges de fonctionnement courant	49 353	50 861	49 720	52 677	53 371	53 882	55 236	54 320	56 700	57 380
= EXCEDENT BRUT COURANT (EBC)	11 878	11 577	12 441	10 966	9 858	10 577	9 073	9 980	8 100	7 900
+ Solde exceptionnel large (*)	-850	-914	-813	-716	-399	-1 728	-186	-1 735	-255	-370
= Produits exceptionnels larges	421	326	325	203	405	313	135	115	130	130
- Charges exceptionnelles larges	1 271	1 240	1 138	919	804	2 041	321	1 850	385	500
= EPARGNE DE GESTION (EG)	11 028	10 663	11 628	10 250	9 459	8 849	8 887	8 245	7 845	7 530
- Intérêts	1 866	1 751	1 605	1 314	1 173	1 081	988	988	905	922
= EPARGNE BRUTE (EB)	9 162	8 912	10 023	8 936	8 286	7 768	7 899	7 257	6 940	6 608
- Capital (**)	7 412	7 303	7 451	8 684	6 417	6 680	5 934	6 208	6 620	6 900
= EPARGNE NETTE (EN)	1 750	1 609	2 572	252	1 869	1 088	1 965	1 049	320	-292

(*) y compris financiers hors intérêts (produits et charges) et provisions réelles (dotations et reprises), et subventions aux budgets annexes, mais hors produits des cessions

(**) net de la part relative au budget annexe eau et assainissement clôturé

(***) base prospective ; exercice porteur d'opérations reliquataires de l'ancien budget annexe de l'eau et de l'assainissement, financées par reprise d'excédents antérieurs

rattachement du produit correspondant à la dotation de l'Etat prenant en charge la diminution de certains recettes dans le cadre de la crise sanitaire

Hypothèses :

- gel des taux de fiscalité directe locale
- évolution pilotée des charges de fonctionnement à +1,2 % par an
- prêts nouveaux pour 5 M€ supérieurs en capital au remboursement de la dette

PROPOSITION BUDGÉTAIRE 2021 BUDGET PRINCIPAL**MASSE SALARIALE 2021****32 277 500 (+ 3,29 %)****Élément de base**

		TOTAL
Masse indiciaire et régime indemnitaire	32 277 500	32 277 500

Composantes

Facteurs exogènes		
PPCR Revalorisation grilles au 01/01/2021	135 000	
Mesures nouvelles	100 000	315 000
Validations CNRACL	20 000	
Versement au FNC du SFT	60 000	

Facteurs endogènes		
Autre personnel ext	92 200	
Prestation de service CDG 65	28 000	
Cotisation CDG 65	12 000	
Promotions	100 000	
Avancement d'échelons	150 000	
Régularisations CLM / CLD	80 000	
RIFSEEP	400 000	
Départs non remplacés	-78 200	
Salaires entrants -salaires sortants	-147 000	
Recrutements	312 000	
Maniement de fond	7 000	2 700 500
Congés bonifiés	5 000	
compte épargne temps	6 500	
Heures sup	200 000	
Indemnités élections	65 000	
Travaux dangereux et insalubres	70 000	
G.I.P.A.	2 000	
Primes été + fin d'année	960 000	
Participation mutuelle	105 000	
Chômage	100 000	
Médecine	180 000	
CAPITAL DECES	50 000	
Participation transport	1 000	
Masse salariale indiciaire		29 262 000

Envoyé en préfecture le 22/12/2020

Reçu en préfecture le 22/12/2020

Affiché le 21/12/2020



ID : 065-216504407-20201214-DELIB_141216-DE



SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL

Envoyé en préfecture le 22/12/2020
 Reçu en préfecture le 22/12/2020
 Affiché le 21/12/2020
 ID : 065-216504407-20201214-DELIB_141216-DE



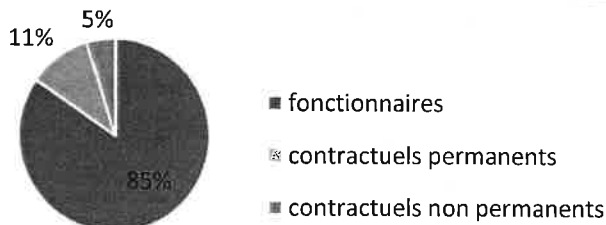
→ COMMUNE DE TARBES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2019 transmises en 2020 par la collectivité au Centre de Gestion des Hautes-Pyrénées.

Effectifs

919 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 778 fonctionnaires
- > 97 contractuels permanents
- > 44 contractuels non permanents



5 contractuels permanents en CDI

2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

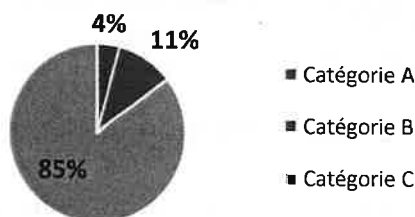
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 61 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et 10 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

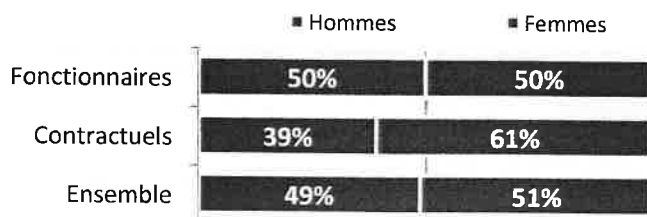
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	19%	21%
Technique	58%	51%	57%
Culturelle	2%	2%	2%
Sportive	2%	2%	2%
Médico-sociale	11%	26%	12%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	3%	1%	3%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

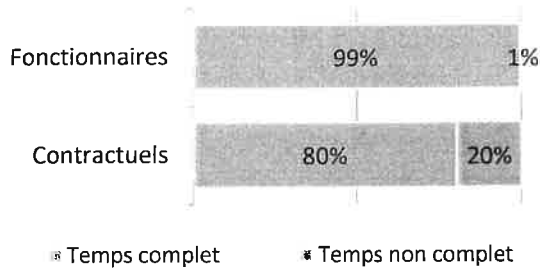


Les principaux cadres d'emplois

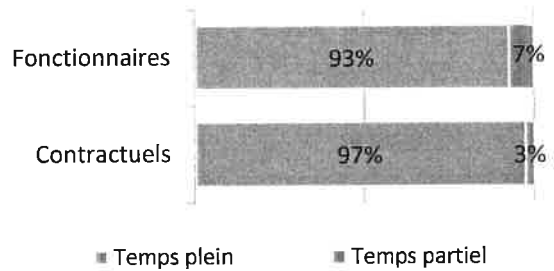
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	48%
Adjoints administratifs	15%
ATSEM	7%
Agents de maîtrise	5%
Auxiliaires de puériculture	5%

— Temps de travail des agents permanents

➤ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➤ Répartition des agents permanents à temps partiel



➤ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	1%	6%
Technique	1%	35%

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

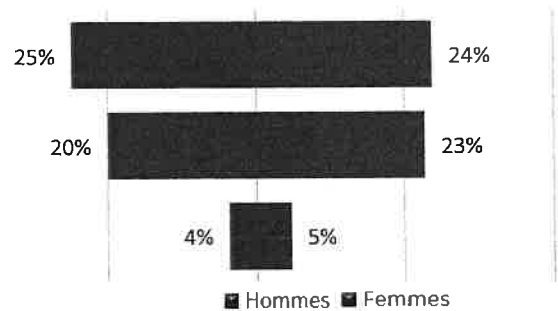
2% des hommes à temps partiel
 12% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,48
Contractuels permanents	37,81
Ensemble des permanents	47,30
de 50 ans et +	
de 30 à 49 ans	
de - de 30 ans	
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,02

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

— Équivalent temps plein rémunéré

➤ 861,24 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 760,31 fonctionnaires
- > 67,30 contractuels permanents
- > 33,63 contractuels non permanents

1 567 457 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	33,40 ETPR
Catégorie B	90,34 ETPR
Catégorie C	703,87 ETPR

— Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 21 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2019, 52 arrivées d'agents permanents et 88 départs

22 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
911 agents	875 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↘	-2,8%
Contractuels	↘	-12,6%
Ensemble	↘	-4,0%

- Principales causes de départs permanents

Départ à la retraite	36%
Fin de contrats remplaçants	34%
Autres cas	10%
Mutation	7%
Décès	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	62%
Remplacements (contractuels)	23%
Recrutement direct	4%
Voie de concours, sélection professionnelle	4%
Voie de mutation	4%

* Variation des effectifs :

(Effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

Évolution professionnelle

- 5 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 4 suivis d'une nomination

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,5 % des femmes

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,0 % des femmes

- 311 avancements d'échelon

- 9 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

1,8 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 0,5 % des femmes

- 8 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 1,6 % femmes et 0,2 % hommes
dont 1,1 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	5	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	2	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	22%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	22%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 49,68 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	66 721 341 €	Charges de personnel*	33 148 165 €	➔	Soit 49,68 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	22 351 612 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	657 806 €
Primes et indemnités versées :	3 164 171 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	290 575 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	164 534 €		
Supplément familial de traitement :	179 244 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 856 €	45 977 €	30 854 €	27 277 €	24 705 €	33 874 €
Technique	54 904 €		35 368 €	27 277 €	24 989 €	38 504 €
Culturelle			27 643 €		24 240 €	
Sportive			29 390 €		28 172 €	
Médico-sociale	32 931 €				25 856 €	22 535 €
Police			39 442 €		29 789 €	
Incendie						
Animation			28 421 €		22 134 €	
Toutes filières	49 453 €	45 977 €	32 030 €	25 786 €	25 078 €	29 595 €

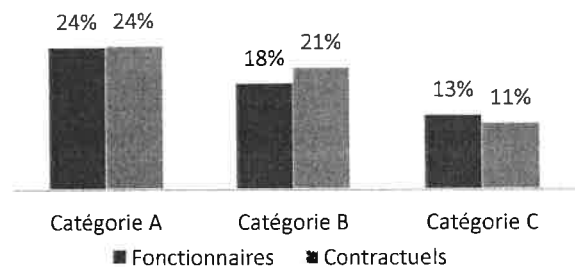
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,16 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	14,12%
Contractuels sur emplois permanents	14,53%
Ensemble	14,16%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 11889,15 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
- ⇒ 3315,7 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

> En 2019, 13 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2019, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

En moyenne, 28,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

En moyenne, 28,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,70%	2,70%	4,48%	2,27%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,76%	2,70%	7,19%	2,27%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,24%	3,26%	7,69%	2,31%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 7 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 34,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- ➔ 77 accidents du travail déclarés au total en 2019
- > 8,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 38 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

62 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 95 % sont en catégorie C*
- ⇒ 3 900 € de dépenses en matière de handicap

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
20 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
123 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 11 666 €
Coût par jour de formation : 95 €
- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 85 300 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

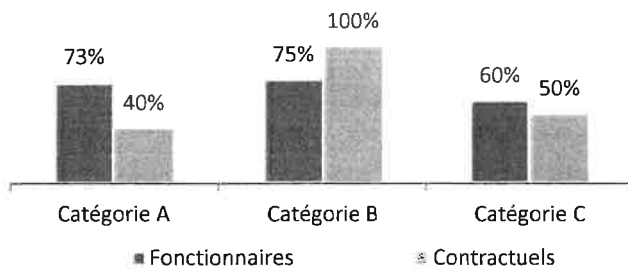
Dernière mise à jour : 2019

Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

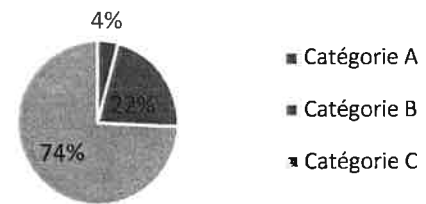
- En 2019, 61,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

1 731 jours agents sur emploi permanent en 2019

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 264 496 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	72 %
Autres organismes	24 %
Frais de déplacement	5 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	56%
Autres organismes	15%
Interne à la collectivité	29%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	112 008 €
Montant moyen par bénéficiaire	174 €

- L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

- Jours de grève

482 jours de grève recensés en 2019

4 réunions du CHSCT

- Commissions Administratives Paritaires

4 réunions en 2019 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2019

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2018

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2019
 DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2020

Version 14



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Envoyé en préfecture le 22/12/2020
 Reçu en préfecture le 22/12/2020
 Affiché le 21/12/2020
 ID : 065-216504407-20201214-DELIB_141216-DE

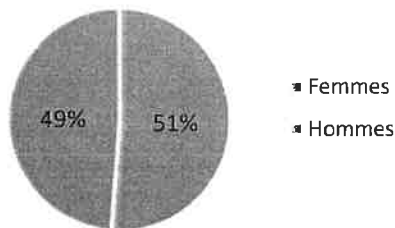
COMMUNE DE TARBES

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion des Hautes-Pyrénées par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

➤ Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 448 femmes et 427 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

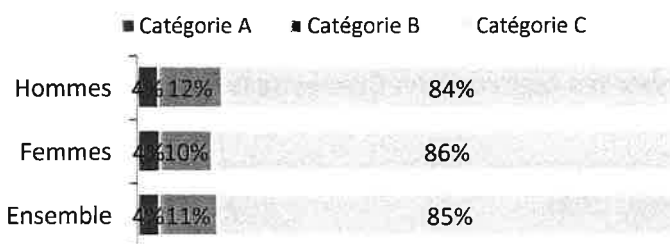


La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 hommes

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

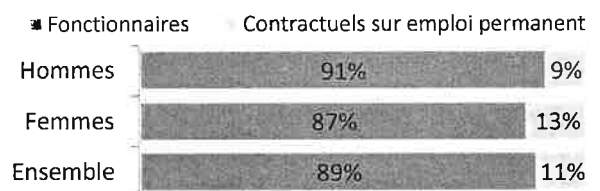
- 384,7 fonctionnaires hommes
- 375,6 fonctionnaires femmes
- 25,8 contractuels hommes
- 41,5 contractuelles femmes

➤ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	53%	46%	52%

➤ 13 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 9 % des hommes

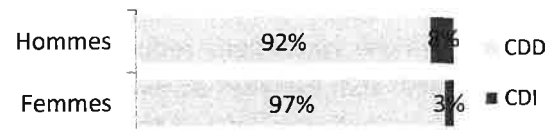


▶ 50 % des fonctionnaires sont des femmes et 50 % des hommes

▶ 61 % des contractuels permanents sont des femmes et 39 % des hommes

➤ 3 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 8 % des hommes

Au total, 5 agents en CDI sur 97 agents contractuels, soit 5 %



➤ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	81%	19%
Technique	31%	69%
Culturelle	86%	14%
Sportive	22%	78%
Médico-sociale	97%	3%
Police	26%	74%
Incendie	-	-
Animation	50%	50%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem

ASEM	98%
Auxiliaires de puériculture	98%
Adjoints territoriaux du patrimoine	90%
Adjoints administratifs	88%
Rédacteurs	77%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

Agents de maîtrise	93%
Educateurs des APS	79%
Techniciens	78%
Agents de police municipale	67%
Adjoints techniques	66%

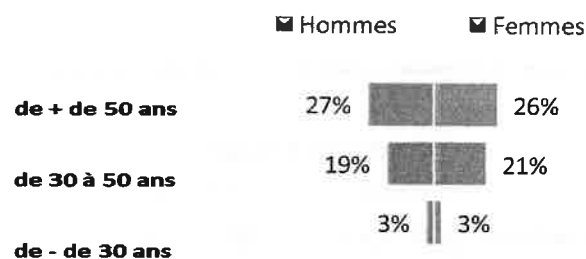
Envoyé en préfecture le 22/12/2020
 Reçu en préfecture le 22/12/2020
 Affiché le 21/12/2020
 ID : 065-216504407-20201214-DELIB_141216-DE

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

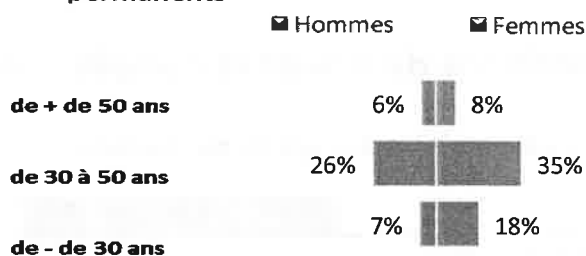
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,27	36,91	46,77
Hommes	48,70	39,21	47,85

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

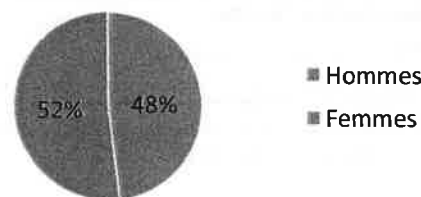


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	49%
CAE/CUI	100%
Emploi aidé	0%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➔ 5 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 4 suivis d'une nomination

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,5 % des femmes

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,0 % des femmes

▶ Pour rappel, 50% des fonctionnaires sont des femmes

➔ Titularisation

39 agents stagiaires ont été titularisés en 2019 dont 18 femmes et 21 hommes

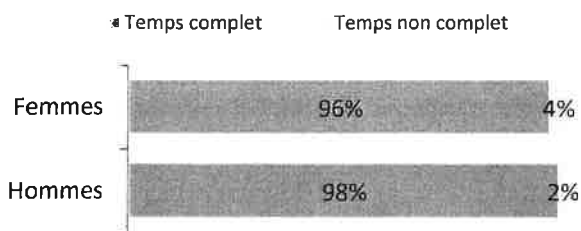
30 agents contractuels permanents ont été nommés stagiaires en 2019 dont 14 femmes et 16 hommes

➔ 9 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

1,8 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 0,5 % des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

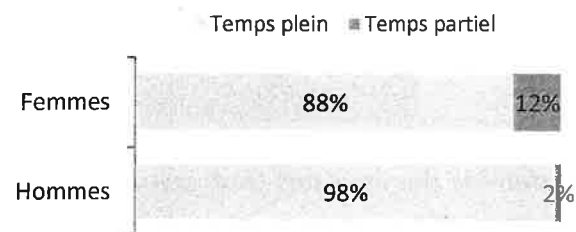
➤ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



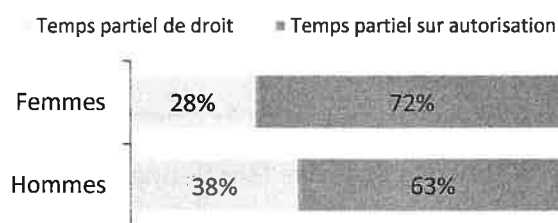
➤ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➤ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➤ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➤ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,74%	4,20%
Ensemble : 4,48%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	7,42%	6,96%
Ensemble : 7,19%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,07%	7,29%
Ensemble : 7,69%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

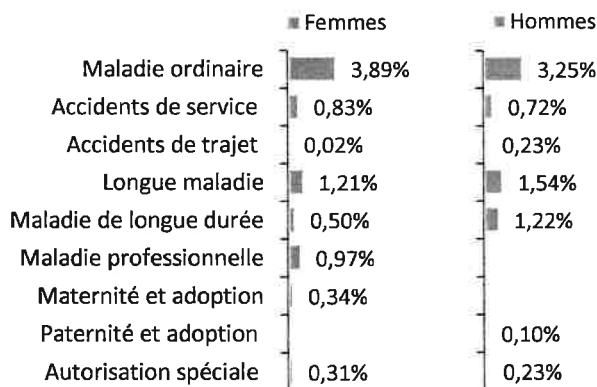
➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- ▶ En moyenne, 27,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 25,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➤ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

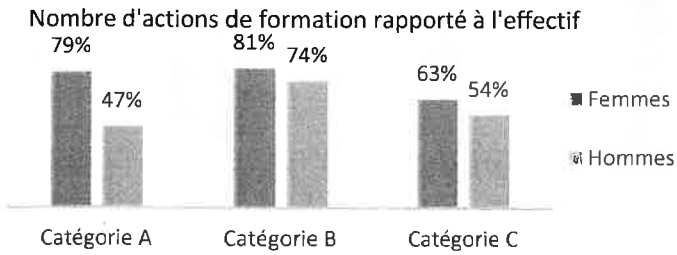
- ▶ 7 congés maternité ou adoption en 2019
- ▶ 14 congés paternité ou adoption en 2019

➤ 76 accidents du travail déclarés en 2019

- ▶ 8,1 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ 8,5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1397 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1495 jours d'arrêt

Formation

536 départs en formation concernant des agents permanents

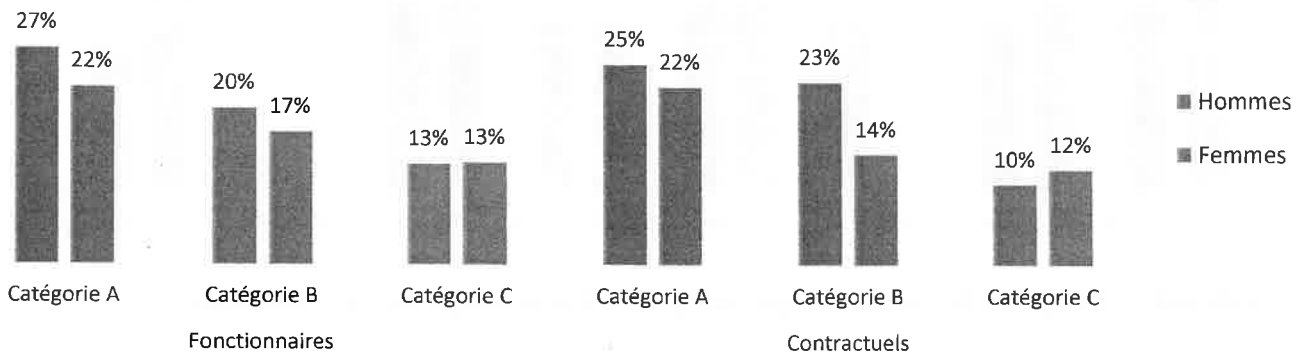


10 départs en formation pour les agents non permanents

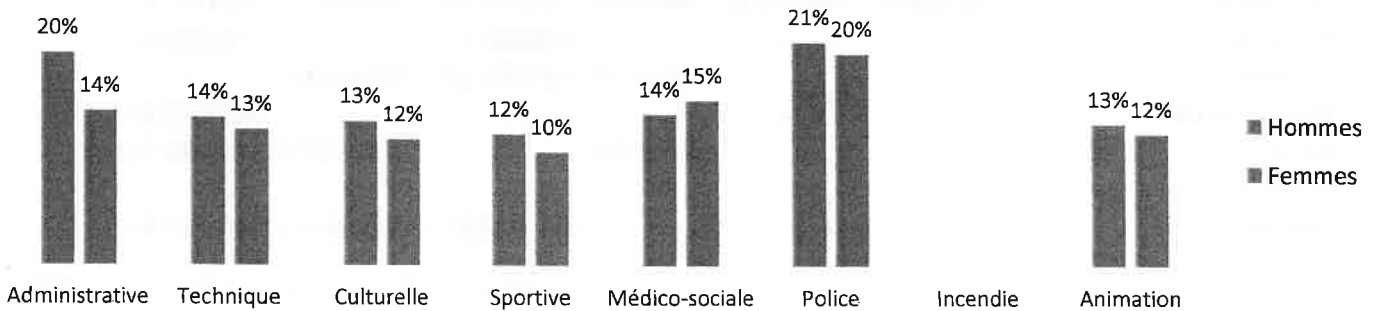
5 départs en formation d'agents non permanents concernaient des hommes et 5 départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



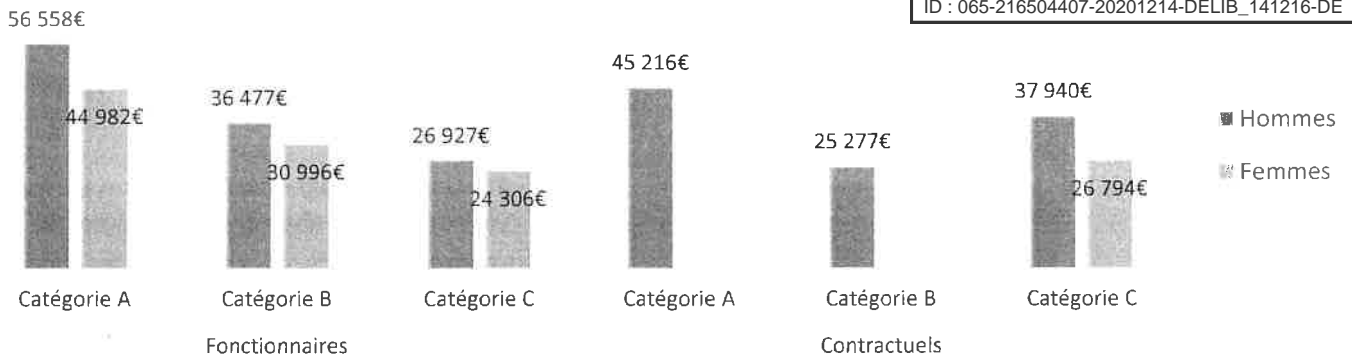
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



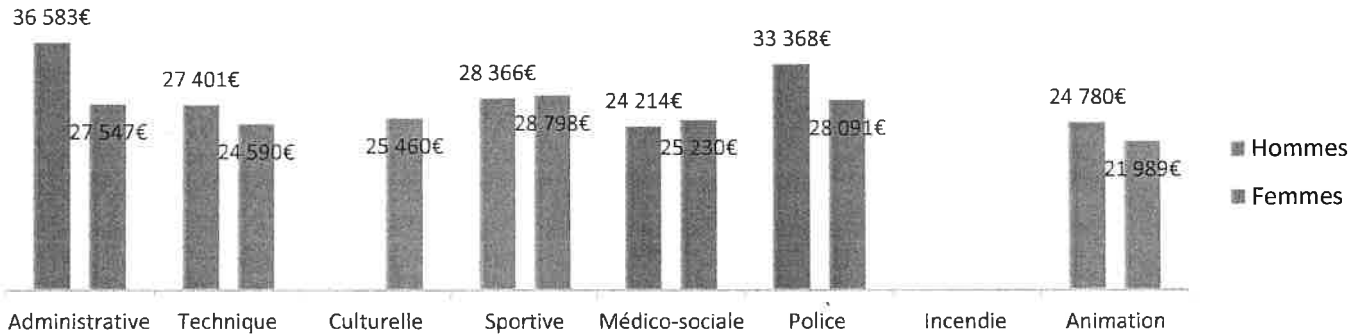
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	25%	20%	16%	17%	13%	12%
Technique	32%	32%	24%	23%	12%	11%
Culturelle		14%	14%	10%	12%	12%
Sportive			11%	9%	15%	13%
Médico-sociale	11%	24%	7%	13%	16%	15%
Police			24%		19%	20%
Incendie						
Animation			8%	11%	14%	13%

Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein catégorie hiérarchique et le statut



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	50 359 €	45 486 €	30 325 €	31 009 €	27 941 €	24 666 €
Technique	68 125 €	44 342 €	33 179 €	35 966 €	26 552 €	23 445 €
Culturelle		s	s	25 013 €	s	23 889 €
Sportive			28 212 €	29 951 €	28 886 €	s
Médico-sociale	s	s	s	s	s	25 119 €
Police			39 442 €		30 715 €	28 091 €
Incendie						
Animation			s	28 351 €	24 086 €	18 013 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— Acte de violence ou de harcèlement

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	7‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	5‰	4‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

➔ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰	Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰	Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰	Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰	Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Du diagnostic à l'action

Afin de consulter ce guide, cliquer sur l'image ci-dessous :

La réalisation du Rapport de Situation Comparée permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs nouvelles obligations, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjoints-es des Centres de Gestion, co-animé par Johan JOURDAN, DGS du CDG 47, et Magali LASSERENNE, DGA du CDG 64, a élaboré un guide comprenant 10 fiches pratiques et 20 fiches actions, qui vise à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités. En effet, la définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport de Situation Comparée (RSC) lui-même réalisé par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : octobre 2020
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Hautes-Pyrénées
 Version 7

Envoyé en préfecture le 22/12/2020

Reçu en préfecture le 22/12/2020

Affiché le 21/12/2020



ID : 065-216504407-20201214-DELIB_141216-DE

IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LA REALISATION DU BUDGET PRINCIPAL*(estimation)*

RECETTES (estimation à fin octobre 2020)	-763 950 €
<u>Impôts directs, indirects et taxes</u>	-83 174 €
- droits de place (voirie, places et marchés)	-39 821 €
- taxe locale sur la publicité extérieure	-48 391 €
- taxe de séjour	-10 800 €
- autres (add droits de mutation, taxe sur l'électricité, ...)	15 838 €
<u>Produit des immeubles</u>	-117 514 €
- Arcouade	-136 872 €
- Autres	19 358 €
<u>Produit des services</u>	-563 262 €
- redevance de stationnement et forfait post-stationnement	-359 534 €
- produit des services culturels	-42 689 €
- autres (remboursements sur prestations, produits des services de loisirs, etc.)	-161 039 €
DEPENSES	1 391 369 €
<u>Charges courantes</u>	153 631 €
fournitures spécifiques (masques, plexiglas, tissus, désinfectant, prod. pharm., divers...)	153 631 €
<u>Charges de personnel</u>	76 738 €
prime COVID	76 738 €
<u>Subventions et charges exceptionnelles</u>	1 161 000 €
- budget annexe de la Restauration collective	300 000 €
- régie personnalisée du Parc expos	541 000 €
- CCAS (budget principal)	30 000 €
- CCAS (MLF)	140 000 €
- Caisse des écoles	150 000 €

COMMENTAIRE :

Cette étude prend en compte des éléments ciblés mais le contexte de crise sanitaire a un autre impact sur le budget.

Par ailleurs, les manifestations qui ont été annulées engendrent une baisse des dépenses (annulation de crédits, de subventions).

Mais l'annulation de manifestations organisées par la collectivité peut aussi engendrer une baisse de recettes.

De fait, ces données revêtent un caractère estimatif et non exhaustif.

Pour le BA Brauhauban, la perte de recettes reste à constater (gratuité du parc de stationnement sur une partie de l'année 2020)